



**MEJORAS CONVENCIONALES EN LA
REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
CON MOTIVO DE LA MATERNIDAD O
PATERNIDAD DE LOS TRABAJADORES.
ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
DE EMPRESA DE ÁMBITO NACIONAL
(VOLUMEN I)**

RESPONSABLE: CARMEN VIQUEIRA PÉREZ

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



“MEJORAS CONVENCIONALES EN LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO CON MOTIVO DE LA MATERNIDAD O PATERNIDAD DE LOS TRABAJADORES. ANALISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE ÁMBITO NACIONAL”

VOLUMEN I

Dirección y coordinación:

Carmen Viqueira Pérez

Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante

Equipo Investigador:

Carmen Viqueira Pérez

Francisco López-Tarruella Martínez

David Montoya Medina

Irene Bajo García

Manuel Alegre Nueno

Carolina Blasco Jover

Alicia Fernández-Peinado Martínez

Estudio realizado en el marco del Proyecto de Investigación financiado al amparo de lo previsto en la Orden TIN/1305/2008 de 6 de mayo (Subvenciones para el fomento de la investigación Social FIPROS).

INDICE

| | |
|---|-----|
| Introducción | 4 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Agricultura y Pesca | 7 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Administración Pública | 10 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Sanidad y Servicios Sociales .. | 14 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Madera | 19 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Comercio | 21 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Artes Gráficas | 30 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Industrias Extractivas | 35 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Construcción. | 40 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Hostelería | 44 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Instituciones financieras y de seguros. | 47 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas de Transporte y comunicaciones | 56 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector del Metal | 65 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de la Industria química, de la transformación del caucho y materias plásticas | 73 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Textil, confección, cuero y calzado | 81 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Otros Servicios | 88 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Enseñanza | 110 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Alimentación y Tabaco | 114 |
| Mejoras convencionales establecidas en las empresas del Sector de Otras Industrias | 120 |
| Conclusiones | 127 |
| Anexos (Volumen 2) | |
| Anexo I. Bases de datos utilizadas | 3 |
| Anexo II. Cuadros explicativos del número de convenios que contienen cláusulas de mejora en la regulación de la jornada de trabajo con motivo de la maternidad o paternidad de los trabajadores. | 5 |
| Anexo III. Gráficos referidos a las mejoras contenidas en los convenios colectivos. Por tipos de mejora, con indicación del número de convenios. | 8 |
| Anexo IV: Gráficos referentes a las mejoras contenidas en los convenios colectivos. Mejoras totalizadas por sectores. | 18 |
| Anexo V: Gráficos referentes a las mejoras contenidas en los convenios colectivos. Por materias y por sectores | 39 |
| Anexo VI: Clasificación de sectores de actividad utilizada | 57 |
| Anexo VII: Listado de Convenios Colectivos analizados | 59 |

INTRODUCCIÓN

Con motivo de la maternidad o paternidad del trabajador, el ordenamiento jurídico laboral articula un amplio abanico de medidas que tienen por objeto lograr ese tan nombrado acompañamiento de la vida familiar y laboral. Así, en el plano contractual la maternidad, la paternidad y el cuidado del menor hacen nacer a favor del trabajador derechos de índole tan diversa como el disfrute de permisos retribuidos, la posibilidad de reducir la jornada de trabajo o elegir turno, el derecho a suspender el contrato o el de colocarse en situación de excedencia; y también es diverso el elenco de medidas arbitradas en el ámbito de la seguridad social, donde, de modo conexo a los derechos anteriores o independientemente de éstos, se establece el derecho a percibir prestaciones de distinta naturaleza u otro tipo de beneficios.

Estos derechos que el ordenamiento contiene no sólo son variados porque tienen muy distinta naturaleza jurídica, sino también porque, mirada la cuestión desde otro ángulo, obedecen y atienden a distintas finalidades concretas dentro de esa genérica finalidad que comúnmente se identifica con el cuidado del menor en sentido extenso. Por lo que ahora importa, puede decirse que al lado de las medidas que atienden al cuidado del menor una vez éste se ha incorporado a la familia, existen otras que tienen un ámbito más preciso y se circunscriben al momento en que tiene lugar la maternidad o la paternidad. Entendidos en un sentido amplio, en este último grupo de derechos habrían de inscribirse el derecho a suspender el contrato por maternidad o paternidad (art. 48 y 48 bis ET); el derecho a reducir la jornada por guarda legal (art. 37.5 ET), por lactancia o por hospitalización del hijo tras el parto (37.4 y 37.4 Bis ET); y el derecho a disfrutar de un permiso retribuido con motivo del nacimiento del hijo (art. 37.3 ET) o a ausentarse por lactancia del menor o por su hospitalización tras el parto (37.4 y 37.4 bis ET). Derechos, todos ellos, que inciden en la regulación de la jornada de trabajo. Sobre ellos descansa el objeto de este estudio

No son pocos los estudios que, en el plano dogmático reflexionan sobre la importancia del papel que puede cumplir la autonomía colectiva a la hora de mejorar los derechos que la norma estatal contiene, muy especialmente si el instrumento regulador es un convenio de ámbito empresarial y el objeto de la regulación viene constituido por los derechos que devienen de la maternidad y paternidad del trabajador e inciden en la jornada de trabajo, por ser éstos materia especialmente apta para ser amoldada a la realidad de cada empresa y por ser –no hace falta decirlo– de fundamental importancia para la organización del trabajo en la empresa. Pero escasean las investigaciones que –más pegadas al terreno– se propongan rastrear el texto de los convenios colectivos a la busca de las mejoras que en ellos se hayan podido introducir en el tratamiento de estos derechos.

Este último plano es crucial. Porque es necesario conocer en qué medida y cómo se plasman en la realidad esas mejoras no sólo para poder evaluar, con cierta garantía de certeza, la hondura con la que se recoge y verifica en la negociación la idea-fuerza de la conciliación de la vida familiar y laboral; sino también para poder detectar aquellos aspectos que, por ser sistemáticamente tratados en la negociación, delatan una cierta deficiencia de regulación. Estos son los objetivos que pretende cubrir el trabajo. Se trata de ofrecer en él una perspectiva general del modo y de la intensidad con que las empresas mejoran la regulación contenida en la norma con respecto a los derechos derivados de la maternidad y paternidad que inciden en la jornada de trabajo. Como su título delata, la investigación circunscribe este análisis al terreno de las empresas de ámbito estatal, de modo que su objeto descansa en el estudio de los convenios colectivos de este ámbito funcional y territorial.

Para cumplir con ese objetivo de evaluar hasta qué punto y cómo se mejoran en la negociación colectiva estos derechos, en el estudio se analiza una amplia muestra, en el

doble sentido en que ello puede decirse. Por un lado, puede decirse que la muestra es amplia porque, además de los 820 convenios de empresa –de ámbito nacional- vigentes a 1 de enero de 2009 que constituyen el núcleo central de la investigación, se han analizado también los 146 convenios de sector vigentes en esa fecha, dado que no es del todo infrecuente que el convenio de empresa se remita a las mejoras establecidas en el convenio de ámbito sectorial. Y amplia, también desde otra perspectiva, porque en el trabajo se han analizado no sólo las mejoras correspondientes a todos los derechos que inciden en el régimen de la jornada de trabajo con ocasión de la maternidad y paternidad del trabajador contenidos en el ET (esto es, los que implican el derecho a la suspensión contractual, al disfrute de un permiso retribuido, o a la reducción de jornada), sino que también se recogen aquellos otros derechos contemplados ex novo en el convenio con la misma finalidad.

La investigación analiza, por tanto, las mejoras que la negociación colectiva (de ámbito empresarial) introduce en los siguientes derechos: suspensión del contrato de trabajo por maternidad; suspensión del contrato de trabajo por paternidad; reducción de jornada por guarda legal; ausencia y reducción de jornada por lactancia; ausencia y reducción de jornada por hospitalización del hijo tras el parto; y permiso retribuido por nacimiento de hijo. Junto a estos, bajo el genérico título de “otras mejoras” se recogen los derechos que ex novo contemplan los convenios colectivos.

Con respecto a cada uno de los derechos que regula el ET, el estudio analiza detenidamente las mejoras que contemplan los convenios colectivos de cada sector de actividad: se indaga en su tipología, en los requisitos que pueden condicionar su disfrute y en la frecuencia con la que aparecen en los convenios estudiados. Por eso, lógicamente, las fundamentales conclusiones a las que en el estudio se llega vienen referidas a cada uno de los sectores de actividad y, dentro de éste, a cada una de las mejoras; aunque ello no empece, claro está, a la posibilidad de extraer algunas conclusiones de carácter general o líneas de tendencia que también son puestas de manifiesto en el trabajo.

MEJORAS ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DE LOS SECTORES DE:

- I.- Agricultura y Pesca.
- II.- Administración Pública.
- III.- Sanidad y Servicios Sociales.
- IV.- Madera.
- V.- Comercio.
- VI.- Artes Gráficas.
- VII.- Industrias Extractivas.

David Montoya Medina
Profesor Contratado Doctor

I.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE AGRICULTURA Y PESCA.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de cuatro convenios colectivos del sector de la agricultura y pesca y de dos convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE.

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

En el sector de la agricultura y pesca el 100% de los convenios sectoriales analizados omiten toda referencia a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y a la suspensión por paternidad, razón por la que hay que estar a la regulación del ET (arts. 48.4 y 48 bis) en lo que concierne a estas contingencias.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

Por lo que se refiere a la reducción de jornada del artículo 37.5 ET (entre un octavo y un máximo de duración para el trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo a un menor de ocho años), tampoco ninguno de los convenios sectoriales de este ámbito funcional contiene regulación alguna.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Ninguno de los convenios colectivos del sector se refieren al permiso retribuido por lactancia del art. 37.4 ET ni a la reducción de jornada sustitutiva del mismo regulada también en dicho precepto.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

En la misma línea, tampoco el permiso retribuido del art. 37.4 bis ET por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto ni la reducción de jornada contemplada por dicho precepto son objeto de atención por la negociación colectiva del sector, pues ninguno de los convenios colectivos analizados contienen regulación alguna sobre dichos derechos

1.5. Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Por lo que concierne a los dos días de permiso retribuido que el art. 37.3 b) ET reconoce al trabajador por nacimiento de hijo, la mayor parte de los convenios sectoriales analizados (un 75%) contiene una regulación de mejora. En unos casos, aumentando simplemente los dos días reconocidos por el ET¹ y en otros ampliando también los 4 días de permiso previstos para el caso de necesitar el trabajador efectuar un desplazamiento². Por su parte, un 25% de los convenios sectoriales analizados no contienen referencia alguna al permiso retribuido por nacimiento de hijos por lo que debe estarse enteramente a lo regulado por el art. 37.3 b) ET al respecto³. Véase en la siguiente tabla:

¹ CCSBOE Marco para la Acuicultura Marina Nacional (art. 38.2) y CCSBOE de la Flota Congeladora del Banco Pesquero Canario-Sahariano (art. 47.2 b).

² CCSBOE de Granjas Avícolas y otros animales (art. 16 b), que concede 3 días de ausencia ampliables un día más por cada 100 Km de desplazamiento hasta un máximo de 5 días. Adviértase que el precepto restringe injustificadamente el derecho al nacimiento de hijos en el matrimonio pues lo reconoce literalmente para los supuestos de "alumbramiento de esposa".

³ CCSBOE de Destiladores de Mieras.

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Ampliación solamente del número de días iniciales | Ampliación también del número de días en caso de desplazamiento | Sin previsión convencional |
|----------------------|---|---|----------------------------|
| Porcentaje convenios | 50% | 25% | 25% |

1.6.- Otras mejoras.

En el sector de la agricultura y pesca, se han observado mejoras relacionadas con la incidencia del disfrute de los permisos señalados (guarda legal, lactancia, nacimiento de hijos, hospitalización tras el parto) en la duración de las vacaciones. Así, en uno de los convenios colectivos sectoriales analizados se contiene una cláusula según la cual las licencias retribuidas antes mencionadas, así como los periodos de incapacidad temporal inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos del disfrute de las vacaciones⁴.

Convenios de sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 100% | | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | 100% | | |
| Reduc. jornada lactancia | 100% | | |
| Ausencia hijos pre | 100% | | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | 25% | | 75% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Dentro de los convenios de empresas del sector de la agricultura y pesca la tendencia en todos ellos (100%) es también la de no introducir ninguna regulación diferente de la suspensión del contrato por maternidad a la del art. 48.4 ET. Si bien, en algún caso, el convenio colectivo opta por reproducir la regla legal de la suspensión del contrato de trabajo durante dieciséis semanas⁵. En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, ninguno de los convenios colectivos de empresa analizados contiene cláusula alguna que se refiera a dicha contingencia.

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

Ninguno de los convenios colectivos de empresa analizados en el sector se ocupa de regular la reducción de jornada por guarda legal de menores de ocho años.

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

El derecho a una hora de ausencia por lactancia de menor de nueve meses es reconocido por la totalidad de los convenios colectivos de empresa en idénticos términos al art. 37.4 ET,

⁴ CCSBOE Marco para la Acuicultura Marina Nacional (art. 17)

⁵ CCEBOE Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería (art. 30)

ya sea por remisión genérica al art. 37 ET en materia de licencias⁶, ya por la reproducción mecánica en el convenio de la regla legal⁷. En cuanto al derecho a la reducción de la jornada en media hora, sustitutiva de la anterior ausencia, aparece reproducido en un 50% de los convenios de empresa⁸ y ni siquiera se menciona en el 50% restante⁹.

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

Al igual que con el permiso de lactancia, el derecho a una hora de ausencia por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto es reconocido en los mismos términos que el art. 37.4 bis ET, ya sea mediante la reproducción del tenor legal¹⁰, ya por una remisión genérica al art. 37 ET en materia de licencias¹¹. El derecho que el mismo art. 37.4 bis ET reconoce a una reducción de jornada en dos horas por los mismos motivos viene reproducido en el 50% de los convenios colectivos analizados¹² y no se menciona en el 50% restante¹³.

2.5. Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

En cuanto al derecho a la ausencia retribuida por nacimiento de hijos, un 50% de los convenios colectivos de empresa analizados incorporan la regla del art. 37.3 b) pues se remiten genéricamente al art. 37 ET en materia de licencias¹⁴. En el 50% restante se mejora dicha precepto estatutario estableciendo un permiso de tres días aumentable hasta cuatro si exige al trabajador un desplazamiento fuera de su localidad de residencia¹⁵.

2.6.- Otras mejoras. No se aprecian, en el capítulo de otras mejoras, regulaciones dignas de mención.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 100% | | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | | 100% | |
| Reduc. jornada lactancia | 50% | 50% | |
| Ausencia hijos pre | | 100% | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 50% | 50% | |
| Ausencia por nacimiento | | 50% | 50% |

⁶ CCEBOE Grupo de Empresas Cormo SA (art. 16)

⁷ CCEBOE Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería (art. 30).

⁸ CCEBOE Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería (art. 30).

⁹ CCEBOE Grupo de Empresas Cormo SA.

¹⁰ CCEBOE Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería (art. 30)

¹¹ CCEBOE Grupo de Empresas Cormo SA (art. 16)

¹² CCEBOE Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería (art. 30)

¹³ CCEBOE Grupo de Empresas Cormo SA

¹⁴ CCEBOE Grupo de Empresas Cormo SA (art. 16)

¹⁵ CCEBOE Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería (art. 29.2)

3.- Conclusión.

El escaso número de convenios colectivos vigentes tanto a nivel de sector como de empresa impide apreciar una tendencia general en la regulación convencional en este sector suficientemente concluyente. Empero, aunque porcentualmente se detecta una mayor preocupación de la negociación colectiva de empresa en la regulación de estos derechos, a nivel global no han sido objeto de suficiente atención, ya que en la mayoría de convenio se ha prescindido, incluso, de su mera mención. En consecuencia, las regulaciones de mejora o elevación de derechos respecto de las regulaciones legales es prácticamente testimonial, limitándose al aumento de número de días de permiso retribuido por nacimiento de hijos.

II.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de dos convenios colectivos del sector de la Administración Pública y de diez convenios colectivos de empresa inscribibles dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE.

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Por lo que concierne a la suspensión del contrato por maternidad ninguno de los convenios sectoriales analizados difiere de la regulación legal, ya sea porque no se pronuncian sobre esta cuestión (50%)¹⁶ o porque vienen a reproducir la regulación del art. 48.4 ET (50%)¹⁷. En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, ninguno de los convenios colectivos sectoriales analizados contiene regulación alguna.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

Ningún convenio colectivo de los analizados contiene cláusula al respecto.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Un 50% de los convenios colectivos analizados mejoran la regulación legal en tanto instauran el derecho a la ausencia y a la reducción de jornada por más tiempo del fijado legalmente, ya que la refieren a la lactancia de un menor de 12 meses (no de nueve). Esos mismos convenios amplían la duración de la reducción de jornada en una hora¹⁸. El otro 50% no contiene previsión específica al respecto ni sobre la ausencia ni sobre la reducción de jornada.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

En un 50% de los convenios colectivos analizados se mejora la duración del tiempo de ausencia retribuido ampliándolo hasta dos horas¹⁹. El otro 50% no contiene previsión específica al respecto. En cuanto al derecho a la reducción de jornada para la atención al

¹⁶ CCSBOE para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado.

¹⁷ CCSBOE para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 53 a)).

¹⁸ Ambas mejoras en el CCSBOE para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 47. j).

¹⁹ CCSBOE para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 47. l).

hijo hospitalizado, ninguno de los convenios colectivos estudiados prevén una regulación sobre el mismo.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La totalidad de los convenios colectivos del sector analizados contemplan una mejora respecto a los dos días de permiso retribuido contemplados por el art. 37.3 b) ET. Llama la atención que, en algún caso, el permiso se ha elevado hasta diez días tanto por nacimiento o adopción y llegando incluso hasta los dos meses de permiso con retribuciones básicas de tratarse de una adopción internacional²⁰. En otros casos, se ha reproducido la duración legal de dos días de permiso pero previéndose su ampliación si concurren circunstancias de gravedad²¹.

1.6.- Otras mejoras.

De manera residual, alguno de los convenios de sector prevé la posibilidad de disfrute acumulado de las vacaciones a la finalización del permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aunque hubiese expirado el año natural para su disfrute²².

Convenios de sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 50% | 50% | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | 50% | | 50% |
| Reduc. jornada lactancia | 50% | | 50% |
| Ausencia hijos pre | 50% | | 50% |
| Reduc. Jornada hijos pre | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | | | 100% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

El 90% de los convenios analizados reproducen, en su esencia, la regulación legal de la suspensión del contrato por maternidad indicando que tendrá una duración de dieciséis semanas. Ello no obstante, un 20% de los convenios colectivos analizados reproducen también la previsión legal de que dicha duración se ampliará en dos semanas más (un total de dieciocho semanas) en caso de discapacidad del hijo²³. En algún caso aislado (representativo de un 10% de los convenios) no se contiene previsión alguna sobre la suspensión por maternidad²⁴.

En cuanto a la suspensión de los contratos de trabajo por paternidad, la gran mayoría de los convenios colectivos (el 80%) no se pronuncia sobre el particular. Empero, un 20% de los analizados, publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de

²⁰ CCSBOE para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 47. b) y k)).

²¹ CCSBOE para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (art. 19.5).

²² CCSBOE para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 45.3).

²³ CCEBOE de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (art. 16) y CCEBOE del Instituto Español de Comercio Exterior (art. 49).

²⁴ CCEBOE de la Empresa Sociedad Estatal de Gestión de Activos SA.

22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, vienen a reproducir la duración legal de trece días²⁵.

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

La inmensa mayoría de los convenios analizados (80%) no contienen previsión alguna sobre el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años. Alguna excepción aislada (10%) viene representada por cláusulas convencionales en las que se opta por la reproducción del tenor legal del art. 37.5 ET, si bien en su versión anterior a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por tratarse de un convenio colectivo publicado con anterioridad a la entrada en vigor de dicha ley²⁶. El 10% restante viene representado por un convenio colectivo en el que se contempla una mayor duración de la reducción de jornada por cuanto viene referido a la guarda legal de menores de doce años (en lugar de menores de ocho)²⁷.

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Por lo que se refiere al permiso por lactancia, un 70% de los convenios de empresa reproducen la regla del art. 37.4 ET que reconoce el derecho a una hora de ausencia retribuida. El 30% restante introduce la mejora consistente en una ampliación de la duración del permiso por cuanto se reconoce para la lactancia de menores de 12 meses²⁸. En cuanto a la reducción de jornada sustitutiva del permiso, una 40% de los convenios de empresa mejoran la media hora legal hasta el tiempo de una hora completa²⁹. El resto de los convenios colectivos no contienen ninguna regulación diferenciada a la estatutaria porque o bien reproducen la regla legal de la reducción de la jornada en media hora (el 40%) o bien nada dicen en torno a la reducción de jornada por lactancia (el 20%). Véase la siguiente tabla:

Mejoras en los derechos de ausencia y reducción de jornada por lactancia

| | Derecho de ausencia respecto de mayores de 9 meses | Ampliación de la reducción de jornada hasta una hora completa |
|-------------------------|--|---|
| Porcentaje de convenios | 30% | 40% |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

En cuanto al derecho a una hora de ausencia por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización, la práctica unanimidad de los convenios colectivos de empresa no contienen siquiera referencia alguna a este derecho de ausencia retribuido (el 90%). En algún caso singular, representativo del 10% restante, dicho permiso retribuido se ha

²⁵ CCEBOE de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (art. 43 j) y CCEBOE del Instituto Español de Comercio Exterior (art. 54 c)).

²⁶ CCEBOE Personal Laboral del Consejo de Seguridad Nuclear, BOE 18-05-1998 (art. 14 k).

²⁷ CCEBOE del Instituto Español de Comercio Exterior (art. 45).

²⁸ Cfr, por ejemplo, el CCEBOE de la Sociedad Estatal de Gestión de Activos (art. 30), que prevé incluso una duración superior a 12 meses, con prescripción facultativa, si se trata de un menor minusválido.

²⁹ Cfr, por ejemplo, el CCEBOE para el personal laboral del patrimonio nacional (art. 47 f), que prevé una hora de reducción de jornada y hasta hora y media en caso de parto múltiple.

elevado hasta dos horas³⁰. En esta misma línea, en este sector, ningún convenio colectivo de empresa contiene mención alguna a la posible reducción de jornada por estos motivos.

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La mayor parte de los convenios colectivos de empresa analizados en el sector (el 70%) contienen una mejora del permiso retribuido por nacimiento de hijos del art. 37.3 b), ya sea aumentando el número de días³¹, ya extendiendo su reconocimiento a los supuestos de adopción (además de los de nacimiento)³², o incluso, instaurando ambas mejoras³³. Véase tabla. El 30% restante o no contienen previsión alguna (10%)³⁴ o reproducen la regla legal (20%)³⁵.

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Aumento solamente del número de días iniciales | Extensión del derecho a los supuestos de adopción | Aumento del número de días iniciales y extensión del derecho a los supuestos de adopción |
|--------------------------------|--|---|--|
| Porcentaje de convenios | 10% | 30% | 30% |

2.6.- Otras mejoras.

Un 30% de los convenios de empresa analizados en el sector contemplan la mejora consistente en posibilitar al trabajador el disfrute acumulado de las vacaciones tras el descanso por maternidad³⁶. Por su parte, en un 20% de los mismos se contemplan fórmulas de flexibilidad horaria diaria (hasta dos horas) para la atención a hijos discapacitados³⁷.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 10% | 90% | |
| Susp contrato paternidad | 80% | 20% | |
| Reduc. guarda legal | 80% | 10% | 10% |
| Ausencia lactancia | | 70% | 30% |
| Reduc. jornada lactancia | 20% | 40% | 40% |
| Ausencia hijos pre | 90% | | 10% |
| Reduc. Jornada hijos pre | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | 10% | 20% | 70% |

³⁰ CCEBOE de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (art. 43 I)).

³¹ Cfr. CCEBOE Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial: reconoce 3 días (art. 20 b)

³² Cfr. CCEBOE para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social (art. 40 b)

³³ Cfr. CCEBOE Sociedad Estatal de Gestión de Activos (art. 11 b)).

³⁴ CCEBOE de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima

³⁵ CCEBOE del Personal Laboral del Consejo de Seguridad Nuclear (art. 14 b) y CCEBOE del Personal Laboral del MTAS, INEM y FOGASA (art. 51 b).

³⁶ Cfr, por ejemplo, CCEBOE para el personal laboral del patrimonio nacional (art. 45.3)

³⁷ CCEBOE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima 8art. 43 p) y CCEBOE Instituto Español de Comercio Exterior (art. 48.12).

3.- Conclusión.

También son escasos los convenios sectoriales vigentes en el ámbito de la Administración Públicas, lo que dificulta la extracción de conclusiones diáfanas en la regulación de estos derechos. Se pueden apreciar (aunque en casos puntuales) mejoras a la regulación legal de la reducción de jornada por guarda legal, a través de la ampliación de la edad del menor respecto del que el trabajador que genera el derecho. Más notables son las mejoras en la ausencia retribuida por lactancia (ampliando la edad del menor causante) y en su alternativa reducción de jornada (ampliando la duración de ésta). También es destacable (aunque es porcentualmente mayor en el sector) la mejora de la hora de ausencia por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto, no así de la correspondiente reducción de jornada por los mismos motivos que, paradójicamente, es ignorada por la negociación colectiva de este sector.

Con todo, la mayor parte de las regulaciones convencionales concentran la elevación de los derechos legales en el permiso retribuido por nacimiento de hijos, sea ampliando el número de días que reconoce el ET, se extendiendo su reconocimiento a los supuestos de adopción o, incluso, adoptando ambas fórmulas. Destaca también la tendencia uniforme en los convenios de sector y de empresa a establecer, como una medida más de conciliación de la vida laboral y familiar, la posibilidad del disfrute acumulado de las vacaciones a la finalización del descanso por maternidad.

III.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de cinco convenios colectivos del sector de la sanidad y los servicios sociales y de dieciocho convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

En el sector de la sanidad y servicios sociales, un 40% de los convenios colectivos sectoriales analizados no contienen previsión alguna en torno a la suspensión del contrato por maternidad. El 60% restante regulan la suspensión contractual por esta contingencia aunque reproduciendo el régimen jurídico básico del art 48.4 ET³⁸. Por lo que comporta a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, se reitera también en este sector la tendencia a la ausencia de regulación (el 100% de los convenios), sin duda motivada por el hecho de que la práctica totalidad de los convenios sectoriales analizados fueron publicados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁹.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

El 60% de los convenios sectoriales analizados reproducen la dicción legal del art. 37.5 ET⁴⁰ si bien alguno de ellos lo hace en su versión anterior a la entrada en vigor de la Ley

³⁸ CCSBOE General de Centros y Servicios de Atención a Personas en situación de discapacidad (art. 59), CCSBOE para Farmacias (art. 26) y CCSBOE de Desinfección, desinsectación y desratización (art. 23 II d).

³⁹ Excepción hecha del CCSBOE Marco de Servicios de Atención a las Personas Dependientes (BOE 1/4/2008) y del CCSBOE de Desinfección, desinsectación y desratización (BOE 7/11/2007).

Orgánica 3/2007 por ser anterior a la misma⁴¹. El 40% restante no tiene previsión alguna en torno a este derecho de reducción de jornada.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Por lo que se refiere al permiso o ausencia retribuida por lactancia, un 60% de los convenios colectivos reproducen la regla legal del reconocimiento de una hora de ausencia retribuida para atender a la lactancia de un menor de nueve meses⁴². El 40% restante de los convenios de sector no se pronuncian sobre este derecho. La reducción de jornada, sustitutiva de aquél derecho, no aparece siquiera mencionada en el 90% de los convenios colectivos⁴³ y aparece mejorada en un 10%, concretamente, con el reconocimiento de una reducción de jornada de hasta una hora⁴⁴.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

El 60% de los convenios sectoriales analizados no se pronuncian en torno al derecho de ausencia y de reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto. El 40% restante lo hacen únicamente de manera testimonial, a los solos efectos de reproducir el reconocimiento legal del derecho⁴⁵.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La tónica general (un 90% de los convenios del sector), como viene aconteciendo en otros sectores, es la mejora del derecho de ausencia por nacimiento de hijos, a través del reconocimiento de un número de días mayor al legal. En algunos casos, el derecho se hace extensible a la adopción, además de al nacimiento⁴⁶. Un escaso 10%⁴⁷ de los convenios del sector no contienen previsión alguna sobre este derecho de ausencia.

1.6.- Otras mejoras.

En algún caso muy puntual, los convenios colectivos del sector han previsto una declaración general a través de la cual la dirección de la empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias tendentes a equilibrar la vida laboral y familiar, posibilitando acuerdos de flexibilización de la jornada a quienes tengan a su cargo menores, familiares, discapacitados

⁴⁰ CCSBOE Marco de Servicios de Atención a las Personas Dependientes (art. 55) y CCSBOE de Desinfección, desinsectación y desratización (art. 23.11).

⁴¹ CCSBOE General de Centros y Servicios de Atención a Personas en situación de discapacidad, BOE 27/6/2006 (art. 23.11)

⁴² CCSBOE General de Centros y Servicios de Atención a Personas en situación de discapacidad (art. 62), CCSBOE de Desinfección, desinsectación y desratización (art. 23.11) y CCSBOE Marco de Servicios de Atención a las Personas Dependientes (art. 55)

⁴³ A salvo del CCSBOE de Desinfección, desinsectación y desratización (art. 23.11), que reproduce la previsión legal de reducción en media hora.

⁴⁴ Es el caso del CCSBOE Marco de Servicios de Atención a las Personas Dependientes (art. 55)

⁴⁵ CCSBOE de Desinfección, desinsectación y desratización (art. 23.11) y CCSBOE Marco de Servicios de Atención a las Personas Dependientes (art. 55).

⁴⁶ CCSBOE Marco de Servicios de Atención a las Personas Dependientes (art. 50 c)) y CCSBOE para Farmacias (art. 21 d)). Este último contiene como mejora adicional la ampliación de la duración de permiso, pero sin retribución, si concurren en el parto circunstancias de gravedad fuera de lo común.

⁴⁷ Representado por el CCSBOE del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida de residuos y alcantarillado.

y mayores⁴⁸. También en algún caso aislado se ha instaurado el derecho de los trabajadores a un determinado número de horas anuales máximo para acompañar a visitas médicas a los hijos menores de edad⁴⁹.

Convenios de sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 40% | 60% | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 40% | 60% | |
| Ausencia lactancia | 40% | 60% | |
| Reduc. jornada lactancia | 90% | | 10% |
| Ausencia hijos pre | 60% | 40% | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 60% | 40% | |
| Ausencia por nacimiento | 10% | | 90% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

La práctica totalidad de los convenios de empresas pertenecientes al sector de la sanidad y los servicios sociales (77,7%) no se refieren en su articulado a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, salvo algún caso puntual (16,66%) en el que el clausulado del convenio se reproducen las reglas legales para este tipo de suspensión⁵⁰ o, sencillamente, el convenio se remite a lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores sobre el particular⁵¹. En algún caso aislado (5,55%) se ha apreciado una regulación de mejora, disponiendo una semana más (en total diecisiete) de suspensión del contrato por esta contingencia⁵².

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, ninguno de los convenios colectivos de empresa en el sector contienen cláusula alguna reguladora de esta contingencia suspensiva de la relación laboral.

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

Ninguno de los convenios colectivos de empresa regula mejora alguna de la regulación legal de la reducción de jornada de trabajo por guarda legal. De hecho, la mayor parte (55,55%) no contienen cláusula alguna en esta materia y el resto (44,44 %) reproducen la regulación legal (la anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad pues todo este último grupo de convenios fueron publicados con anterioridad a su entrada en vigor).

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

En relación con la hora de ausencia por lactancia reconocida por el art. 37.4 ET, el 83,33 % de los convenios no contienen mejora alguna de la regulación legal, ya sea porque vienen a reproducir el tenor legal o a reconocer sin más esa hora de ausencia, o, a lo sumo, a

⁴⁸ CCSBOE General de Centros y Servicios de Atención a Personas en situación de discapacidad (art. 57.3).

⁴⁹ CCSBOE de Desinfección, desinsectación y desratización (art. 23.11) y CCSBOE Marco de Servicios de Atención a las Personas Dependientes (art. 23.10).

⁵⁰ CCEBOE Provincial de la empresa disminuidos físicos de Aragón (art. 52)

⁵¹ CCEBOE de la empresa Asociación de Aldeas Infantiles SOS España (art. 27).

⁵² CCEBOE Red Araña-Tejido de Entidades Sociales por el Empleo (art. 35).

remitirse a lo regulado por el ET⁵³ (44,44%), ya porque nada dicen sobre el particular (38,88 %). En algún caso puntual se concreta el número de días de permiso en que se puede materializar la posibilidad de acumular la hora de ausencia diaria⁵⁴.

Sin embargo, en un 16,66% de los convenios de empresa se introduce la mejora consistente en ampliar la duración del derecho de ausencia por cuanto se reconoce para la lactancia de menores de 12 meses⁵⁵.

En cuanto a la reducción de jornada de lactancia la mayor parte de los convenios colectivos (83,33%) o bien no contienen previsión alguna (50%) o bien reproducen la media hora de reducción que reconoce el art. 37.4 ET (33,33%). Por su parte, un 16,66% de los convenios estipulan mejoras a la regulación legal de esta reducción de jornada. De entre la totalidad de convenios de empresa analizados en este sector, un testimonial 5,55% eleva el tiempo de reducción de jornada a una hora⁵⁶ y un 16,66% reconoce el derecho respecto al lactante menor de 12 meses, en coherencia con ese mismo reconocimiento para el ejercicio alternativo del derecho a una hora diaria de ausencia retribuida. Véase la siguiente tabla:

Mejoras en el derecho de reducción de jornada por lactancia

| | Reconocimiento del derecho respecto de mayores de 9 meses | Ampliación de la reducción de jornada hasta una hora completa |
|--------------------------------|---|---|
| Porcentaje de convenios | 16,66% | 5,55% |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

Ninguno de los convenios de empresa comprendidos en este sector contiene alguna mejora en relación con la hora de ausencia retribuida por nacimientos de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto que reconoce el art. 37.4 bis ET ni con la reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario. Así las cosas, el 88,88% de los convenios ni siquiera menciona estos derechos⁵⁷ y el 11,11% lo hace para reproducir sustancialmente el régimen jurídico del mencionado precepto estatutario.

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La mayor parte de los convenios colectivos (66,66%) se ocupan de regular este derecho para introducir mejoras sobre el mínimo legal del art. 37.3 b), ampliando el número de días de permiso retribuidos concedidos al trabajador por nacimiento de hijos⁵⁸. Por su parte, un 25% de los convenios que regulan dichas mejoras las instauran tanto para el nacimiento de

⁵³ CCEBOE Personal Laboral de Cáritas Diocesana de Palencia (art. 14 d)).

⁵⁴ CCEBOE Centros Especiales de Empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (art. 22 a)) y CCEBOE Fundación Internacional O'Belén (art. 40).

⁵⁵ Por ejemplo, cfr. CCEBOE Fundación del Secretariado Gitano (art. 21).

⁵⁶ Porcentaje representado por el CCEBOE Red Araña-Tejido de Entidades Sociales por el Empleo (art. 34).

⁵⁷ A salvo del caso puntual del CCEBOE Personal Laboral de Cáritas Diocesana de Plasencia cuyo art. 14 d) remite al ET en esta materia.

⁵⁸ Algún convenio colectivo, como ha pasado en algún que otro sector, restringe ilegalmente el derecho al reconocerlo para los supuestos de "alumbramiento de esposa". Cfr. CCEBOE Grupo de Empresas Farmacéutico del Norte SA y Distribuidor del Norte SA (art. 15).

hijos como para su adopción (dichos convenios representan el 22,22% del total de los convenios de empresa analizados en este sector). El resto de normas convencionales (33,33%) o nada dicen sobre el particular (11,11%) o reproducen los días de permiso reconocidos por el ET (22,22%). Véase tabla.

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Ampliación del número de días | Reconocimiento del derecho para los supuestos de adopción | Sin previsión convencional |
|-------------------------|-------------------------------|---|----------------------------|
| Porcentaje de convenios | 66,66% | 22,22% | 11,11% |

2.6.- Otras mejoras.

En el sector resulta relativamente significativo que un 16,66% de los convenios de ámbito empresarial regulan cláusulas de reconocimiento de permiso retribuido para acompañamiento a consulta médica a familiares, ya sea durante un número de horas máximas al año⁵⁹ o ya sea sin límite, por el tiempo imprescindible para la atención por el trabajador de esta contingencia⁶⁰.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 77,77% | 16,66% | 5,55% |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 55,55% | 44,44% | |
| Ausencia lactancia | 38,88% | 44,44% | 16,66% |
| Reduc. jornada lactancia | 50% | 33,33% | 16,66% |
| Ausencia hijos pre | 88,88% | 11,11% | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 88,88% | 11,11% | |
| Ausencia por nacimiento | 11,11% | 22,22% | 66,66% |

3.- Conclusión.

Se aprecia una tendencia mayoritaria en la negociación colectiva del sector a reproducir la regulación legal de estos derechos, salvo en el relativo a la ausencia retribuida y a la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto, al que la negociación colectiva tiende a hacer caso omiso.

Por lo que concierne a las mejoras, resulta significativo en este sector que, en algún caso, aunque sea testimonial, se proceda a la elevación del número de semanas de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, dada la tendencia general de la negociación colectiva a prescindir de este tipo de regulaciones. También es reseñable la preocupación de los convenios colectivos, sobre todo, los de empresa, por mejorar la regulación legal de la ausencia y reducción de jornada por lactancia a través de su reconocimiento respecto de sujetos causantes mayores de nueve meses. Con todo, las mejoras son más frecuentes en la ampliación del número de días de permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque también en la previsión de horas anuales o días de permiso para acompañar a los hijos a consulta médica.

⁵⁹ CCEBOE Centro Hospitalario Benito Menni (art. 27.7).

⁶⁰ Cfr. CCEBOE Fundación del Secretariado Gitano (art. 20)

IV.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA MADERA.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de tres convenios colectivos del sector de la madera y de cuatro convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE.

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Ninguno de los convenios colectivos sectoriales analizados contemplan previsión alguna en relación con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o la suspensión del contrato por paternidad.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

No existe tampoco previsión alguna en los convenios colectivos supraempresariales del sector de la madera en torno a los derechos de reducción de jornada por guarda legal.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

En cuanto a los derechos de ausencia retribuida y alternativa reducción de jornada por lactancia, no se aprecia regulación de mejora de los mínimos legales. La mayor parte de los convenios colectivos (66,66%) tiende a reproducir, en sus propios términos, los derechos reconocidos por el art. 37.4 ET. El 33,33% restante se remite a la legislación laboral para lo relativo a la hora de ausencia por lactancia y nada dice sobre la posible reducción de jornada sustitutiva de la misma⁶¹.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

Ninguno de los convenios colectivos del sector mencionan siquiera los derechos relativos al permiso y a la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto⁶².

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Reproduciéndose también en el sector de la madera la tendencia convencional a la regulación mejorada de los mínimos legales, el 66,66% de los convenios sectoriales incrementan el número de días de permiso por estos motivos. El 33,33% restante opta por la remisión expresa en esta materia a la legislación vigente⁶³.

1.6.- Otras mejoras.

Tan sólo un convenio de los analizados en el sector contempla la mejora consistente en reconocer al trabajador un número determinado de horas retribuidas al año para acompañar a consulta médica a familiares (hijos incluidos) que convivan con el trabajador, previéndose

⁶¹ Porcentaje representado por el CCSBOE para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Embrollones de madera y corcho (art. 16).

⁶² Excepción hecha del CCSBOE para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Embrollones de madera y corcho, cuyo art. 16 se remite a la legislación vigente en relación a la regulación del permiso retribuido por tal contingencia.

⁶³ Porcentaje, nuevamente, representado por el CCSBOE para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Embrollones de madera y corcho (art. 16).

su ampliación si se precisa efectuar un desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador⁶⁴.

Convenios de sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 100% | | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | | 100% | |
| Reduc. jornada lactancia | 33,33% | 66,66% | |
| Ausencia hijos pre | 100% | | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | | 33,33% | 66,66% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Al igual que los convenios sectoriales, ninguno de los convenios colectivos de empresa analizados en el sector de la madera contienen previsión alguna en relación con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o la suspensión del contrato por paternidad.

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

Igualmente, tampoco existe previsión alguna en los convenios colectivos de empresa del sector de la madera en torno a los derechos de reducción de jornada por guarda legal.

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Salvo alguna contada excepción (representativa del 25% de los convenios)⁶⁵, en la que, no obstante, el convenio se limita a reproducir las reglas del art. 37.4 ET en lo relativo a la hora de ausencia retribuida por lactancia y a la alternativa reducción de jornada en media hora, ninguno de los convenios colectivos de empresa analizados en el sector contienen estipulación alguna en torno a dichos derechos.

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

Al igual que los convenios sectoriales, en el ámbito de empresa ninguno de los convenios colectivos analizados mencionan siquiera los derechos relativos al permiso y a la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La totalidad de los convenios de empresa analizados en el sector de la madera amplían los días de permiso retribuido reconocidos por el art. 37.3 b) por nacimiento de hijo. Incluso, en algún caso, se hace extensible este derecho a los supuestos de adopción⁶⁶. También, en algún caso, la ampliación de los días de permiso para el caso de precisar el trabajador la

⁶⁴ CCSBOE para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Embrillones de madera y corcho (art. 16).

⁶⁵ CCEBOE de Inter. Bon SA (art. 24).

⁶⁶ CCEBOE de la empresa SBB Blindados SA (art. 5.6).

realización de un desplazamiento se supedita a que éste alcance una distancia mínima en kilómetros⁶⁷.

2.6.- Otras mejoras.

Al igual que lo acontecido en el ámbito sectorial, tan sólo un convenio de los analizados en el ámbito de empresa contempla la mejora consistente en reconocer al trabajador un número determinado de horas retribuidas al año para acompañar a consulta médica a hijos que convivan con el trabajador, previéndose su ampliación si se precisa efectuar un desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador⁶⁸.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 100% | | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | 75% | 25% | |
| Reduc. jornada lactancia | 75% | 25% | |
| Ausencia hijos pre | 100% | | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | | | 100% |

3.- Conclusión.

Aunque son escasos los convenios colectivos vigentes en el sector de la madera (tanto de empresa como supraempresariales), a grandes rasgos, la mayor parte de ellos ni siquiera se pronuncian sobre los derechos analizados en este estudio. Ello no obstante, son apreciables algunas mejoras a la regulación legal de los mismos. Como viene aconteciendo en el resto de sectores, dichas mejoras se concentran en el permiso por nacimiento (presente en la práctica totalidad de los convenios) y en el reconocimiento de un adicional derecho de permiso para acompañar a hijos al médico (presente solo testimonialmente).

V.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE COMERCIO.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de doce convenios colectivos del sector del comercio y de ciento veintiocho convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE.

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Por lo que concierne a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, ninguno de los convenios colectivos sectoriales analizados contemplan mejora alguna de la regulación legal. De entre ellos, un 50% opta por reproducir sustancialmente la regulación de esta causa suspensiva contemplada por el art. 48.4 ET y el 50% restante guarda absoluto

⁶⁷ CCEBOE de Inter. Bon SA (art. 24).

⁶⁸ CCEBOE Inter. Bon SA, cuyo art. 24 reconoce por este motivo hasta un máximo de 8 horas al año, ampliables hasta 16 si el trabajador precisa efectuar un desplazamiento a una provincia distinta de la de su lugar de residencia.

silencio sobre el particular. En cuanto a la suspensión del contrato por paternidad, la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados (91,66%) no contienen previsión alguna sobre la misma. Tan sólo en un caso (representativo del 8,33% de los convenios), se prevé una regulación de esta causa suspensiva aunque idéntica, básicamente, a la del art. 48 bis ET⁶⁹.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

La práctica totalidad de los convenios sectoriales analizados (91,66%) no contemplan mejoras de la regulación legal de la reducción de jornada por guarda legal de menores, ya sea porque no prevén este derecho (27,27%), ya porque vienen a reproducir la regulación legal (72,72%), si bien, en algún caso, con la versión anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad⁷⁰. En el sector también resulta reseñable la presencia de alguna regulación legal de este derecho técnicamente deficiente y ni siquiera respetuosa con el derecho necesario⁷¹.

En un escaso 16,66% de los convenios se puede apreciar una regulación de mejora, sea para dejar en manos del trabajador la elección de que la reducción de jornada sea en turno de mañana o de tarde, sea para instaurar una mayor duración de la misma, estatuyéndola para el cuidado de menores de diez años⁷².

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Un 66,66% de los convenios colectivos se limitan a reproducir la regla del art. 37.4 ET relativa al derecho de una hora de ausencia por lactancia, si bien en algún caso puntual el convenio remite, sin más, a la regulación legal sobre el particular⁷³. El 33,33% restante de los convenios ni siquiera mencionan este derecho. En algún caso, además, se concreta en un número determinado de días la posibilidad legal de acumulación del permiso en jornadas completas⁷⁴.

Por lo que comporta a la reducción de jornada sustitutiva de aquél derecho, un 16,66% de los convenios contemplan la mejora consistente en la ampliación de dicha reducción hasta una hora⁷⁵. El 83,33% restante de los convenios se reparte equitativamente entre los que nada dicen sobre el derecho de reducción de jornada por lactancia (41,66% del total de convenios sectoriales) y aquellos otros que solamente reproducen la regla legal de reducción alternativa en media hora (41,66% del total de convenios sectoriales).

⁶⁹ CCSBOE Perfumerías y Afines (art. 56 c).

⁷⁰ CCSBOE empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería y perfumería (art. 37) y CCSBOE Grandes Almacenes (art. 41.VI).

⁷¹ CCSBOE Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia, cuyo art. 39 se remite al ET con una regla difícilmente comprensible y circunscribiendo el derecho al cuidado de menores de tres años.

⁷² Porcentaje y mejoras representadas, respectivamente, por el CCSBOE Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (art. 22.2) y el CCSBOE de Elaboradores de productos precocinados para su venta a domicilio (art. 48).

⁷³ CCSBOE de Grandes Almacenes (art. 41.V).

⁷⁴ CCSBOE Interprovincial de Centros de Jardinería (art. 27): 23 días laborables.

⁷⁵ Porcentaje representado por el CCSBOE de Elaboradores de productos precocinados para su venta a domicilio (art. 48) y el CCSBOE Interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (art. 34).

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

Ningún convenio colectivo sectorial contiene una regulación de mejora de la regulación legal del permiso retribuido por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto. El 58,33% de ellos reproduce sustancialmente la regulación legal, esto es, el derecho a una hora de ausencia y el 41,66% restante no menciona este derecho.

Empero, la regulación legal de la reducción de jornada por estos motivos (hasta dos horas con disminución proporcional del salario) sí aparece mejorada en algún caso aislado, representativo del 8,33 % de los convenios, que la amplía hasta tres horas⁷⁶. El 91,66% restante de los convenios, o nada dicen en torno a este derecho de reducción de jornada (50% del total de convenios sectoriales) o reproducen la solución legal (41,66% del total de convenios sectoriales).

1.5.-Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La mayoría de los convenios colectivos analizados en el sector (83,33%) contemplan mejoras de la regulación legal de los días de permiso retribuido por nacimiento de hijo, contemplándose normalmente la ampliación tanto de los dos días reconocidos con carácter general como de los cuatro reconocidos legalmente en caso de precisarse desplazamiento. De entre ellos, en algún caso aislado se contempla el reconocimiento del derecho también por adopción⁷⁷ y en algún otro el reconocimiento de un número mayor de días si el desplazamiento se efectúa al extranjero⁷⁸. Asimismo, de entre ellos, un 20% reconoce un mayor o menor número de días de permiso en caso de desplazamiento en función de la distancia que deba ser recorrida en kilómetros⁷⁹. El 16,66% restante del total de convenios sectoriales o no se pronuncian sobre este derecho de permiso retribuido (8,33% del total de convenios sectoriales) o remiten directamente al art. 37.3 ET (8,33% del total de convenios sectoriales). Véase la siguiente tabla:

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Ampliación del número de días | Ampliación del número de días por desplazamiento al extranjero | Reconocimiento de mayor/menor número de días en función de distancia recorrida en Km | Reconocimiento del derecho para los supuestos de adopción | Remisión al art. 37.3 ET/Sin previsión convencional |
|-----------------------------|--------------------------------------|---|---|--|--|
| Porcentaje convenios | 58,33% | 16,66% | 16,66% | 8,33% | 16,66% |

1.6.- Otras mejoras.

En el capítulo de otras mejoras, como viene aconteciendo en otros sectores, tiene una presencia mayoritaria el reconocimiento de permisos retribuidos para acompañar a hijos menores al médico, presente en un 66,66% de los convenios del sector. Por su parte, un 25% contemplan el reconocimiento de días de permiso retribuido para realizar trámites de adopción o acogimiento. El 16,66% atribuyen a los trabajadores con hijos menores de tres años un derecho de preferencia para la elección de turno horario⁸⁰. Igual porcentaje

⁷⁶ CCSBOE de Grandes Almacenes (art. 41.IV).

⁷⁷ CCSBOE de la Recuperación de Residuos y Materias Primas Secundarias (art. 18.1 a)).

⁷⁸ CCSBOE Elaboradores de Productos Cocinados para su venta a domicilio (art. 46.1 b)).

⁷⁹ CCSBOE de Grandes Almacenes (art. 38) y CCSBOE de Perfumerías y afines (art. 51.2).

⁸⁰ Porcentaje representado por el CCSBOE de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (art. 34) y CCSBOE de Elaboradores de Productos cocinados para su venta a domicilio (art. 50)

(16,66%) de convenios permiten a los trabajadores unir el periodo de vacaciones al periodo de descanso por maternidad⁸¹. Por último, un solo convenio colectivo en el sector, representativo de un 8,33% del total de convenios del sector, contempla una licencia no retribuida por maternidad de duración no inferior a un mes ni superior a tres y a disfrutar antes del inicio del correspondiente descanso subsidiado⁸². Véanse dichas mejoras en la siguiente tabla:

Otras mejoras presentes en los convenios del sector

| | Permiso acompañar hijos al médico | Permiso para trámites adopción/acogimiento | Preferencia elección turno horario | Disfrute vacaciones tras maternidad | Licencia no retribuida maternidad |
|-----------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Porcentaje convenios | 66,66% | 25% | 16,66% | 16,66% | 8,33% |

Convenios de sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 50% | 50% | |
| Susp contrato paternidad | 91,66% | 8,33% | |
| Reduc. guarda legal | 25% | 58,33% | 16,66% |
| Ausencia lactancia | 33,33% | 66,66% | |
| Reduc. jornada lactancia | 41,66% | 41,66% | 16,66% |
| Ausencia hijos pre | 41,66% | 58,33% | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 50% | 41,66% | 8,33% |
| Ausencia por nacimiento | 8,33% | 8,33% | 83,33% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Son escasos los convenios de empresa del sector del comercio que contienen una regulación de la suspensión del contrato por maternidad mejorada respecto de las previsiones del art. 48.4 ET. Lo cierto es que la mayor parte de los convenios colectivos de empresa analizados en el sector o no contienen referencia alguna a dicho periodo de suspensión (75%), o bien reproducen sustancialmente la regulación legal (16,40%), o bien mencionan simplemente dicha contingencia para remitir su regulación a la legislación vigente (5,46%). Los convenios de empresa que sí introducen una regulación mejorada respecto de la regulación legal representan el 3,12%. Dichos convenios normalmente amplían la duración legal de dieciséis semanas de suspensión por nacimiento⁸³, aunque

⁸¹ Porcentaje representado por el CCSBOE Interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (art. 33) y el CCSBOE de Grandes Almacenes (art. 41.II).

⁸² CCSBOE Interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (art. 33).

⁸³ Por ejemplo, cfr. CCEBOE Mercadona, cuyo art. 26.9 reconoce tres días más de descanso retribuido a continuación de la baja por maternidad.

también en algún caso la mejora se refiere en exclusiva a la suspensión del contrato por adopción⁸⁴.

Por lo que concierne a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, no existe un solo convenio colectivo de empresa en el sector que estipule una regulación mejorada respecto de la regulación legal del art. 48 bis ET. La inmensa mayoría de los convenios (90,62%) no hacen referencia siquiera a esta causa suspensiva, y el resto lo componen los que reproducen sustancialmente la regulación legal (5,46%) y aquellos que se limitan a remitir a la legislación vigente sobre el particular (3,90%).

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

En cuanto al derecho legal de reducción de jornada por guarda legal, son escasos los convenios colectivos que instauran alguna mejora (2,34%), normalmente consistente en la ampliación de la duración de la reducción de jornada, reconociendo el derecho respecto al cuidado de menores con edad superior a la máxima legal (ocho años)⁸⁵. El resto de convenios colectivos de empresa en el sector (97,65%) o bien se limitan a reproducir la regla legal del art. 37.5 ET (38,28%) o bien no mencionan nada acerca de este derecho (59,37%).

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

El derecho de permiso retribuido de una hora por lactancia de nueve meses que regula el art. 37.4 ET aparece mejorado por un escaso 5,46% de los convenios de empresa en el sector. Del total de convenios que contienen esta regulación de mejora, la mayor parte (el 71,42%) lo hacen reconociendo el derecho respecto al cuidado de menores de doce meses (no nueve), permitiendo así al trabajador el disfrute por más tiempo de este permiso retribuido. El resto de supuestos de mejoras son aisladas y puntuales, yendo desde el reconocimiento de hasta dos horas de permiso en lugar de solamente una (14,28%)⁸⁶ hasta la posibilidad de sustituir la hora de ausencia por un cambio horario de jornada partida a jornada continuada (14,28%)⁸⁷. Véase en la siguiente tabla:

Mejoras en el derecho de ausencia por lactancia

| | Mejoran el derecho (Total) | Reconocen el derecho respecto de menores de 12 meses | Amplían la ausencia hasta 2 horas | Posibilitan sustituir el derecho por cambio a jornada continuada |
|-----------------------------|----------------------------|--|---|--|
| Porcentaje Convenios | 5,46% | 71,42% (de los conv que mejoran el derecho) | 14,28% (de los conv que mejoran el derecho) | 14,28% (de los conv que mejoran el derecho) |

El resto de los convenios colectivos de empresa en el sector, representativos de la mayoría, con un 94,53% no contienen previsión alguna sobre este derecho (56,25%) o se limitan a reproducir la regla legal del reconocimiento de una hora de ausencia retribuida (38,28%).

En cuanto al derecho alternativo a la reducción de la jornada en media hora, aparece mejorado en un 17,96% de los convenios colectivos, ya se trate reconociendo una mayor

⁸⁴ Cfr. CCEBOE Pfizer Consumer Healthcare S.Com.p.A, cuyo art. 13 H) reconoce un permiso retribuido de 30 días por adopción.

⁸⁵ Cfr. CCEBOE Supermercados Sabeco (art. 21.5): menores de 10 años; CCEBOE Euro Depot España SA (art. 31): menores de 10 años y CCEBOE Grupo Eroski (art. 47.2): menores de edad.

⁸⁶ Porcentaje representado por el CCEBOE de Marconi Ibérica SA (art. 1n)).

⁸⁷ Porcentaje representado por el CCEBOE de Adidas Salomón SA (art. 26.9).

reducción (14,06% de los convenios), normalmente de una hora, aunque en algún caso puntual llega a ser de dos⁸⁸; ya sea instaurando una mayor duración de dicha reducción al reconocerse respecto de la lactancia de menores de doce meses (3,90%). Al igual que lo que acontece con el derecho de ausencia por lactancia, algún convenio colectivo también permite la sustitución del derecho de reducción de jornada por una modificación del horario de jornada partida a jornada continuada hasta que el menor cumpla doce meses (representativo del 0,78%)⁸⁹. Véase la siguiente tabla:

Mejoras en la reducción de jornada por lactancia

| | Total convenios que mejoran el derecho | Incrementan la reducción de jornada | Reconocen el derecho respecto de menores de 12 meses | Posibilitan sustituir el derecho por cambio a jornada continuada |
|-----------------------------|--|---|--|--|
| Porcentaje convenios | 17,96% | 14,06% (sobre el total de convenios de empresa) | 3,90% (sobre el total de convenios de empresa) | 0,78% (sobre el total de convenios de empresa) |

Aparte de estas mejoras, la mayor parte de los convenios de empresa analizados en el sector (83,59%) se limitan a reproducir el régimen jurídico básico de la reducción de jornada por lactancia contenido en el art. 37.4 ET (32,03%) o prescinden simplemente de efectuar mención alguna en torno a este derecho (51,56%).

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

La práctica totalidad de convenios de empresa en el sector del comercio (99,21%) no contemplan mejora alguna de la regulación legal de la hora de ausencia retribuida por nacimiento de hijos prematuros o que requieran su hospitalización tras el parto (el 91,40% no contiene previsión expresa al respecto y el 7,03% reproduce o remite a la regulación legal). En algún caso muy puntual (representativo del 0,78% restante) se ha apreciado la mejora consistente en reconocer el derecho de ausencia por más tiempo, concretamente, durante el tiempo necesario, reduciéndose, no obstante, proporcionalmente el salario a partir de la primera hora de ausencia⁹⁰.

Por lo que se refiere a la regulación convencional del alternativo derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional del salario con motivo de esta contingencia, la tendencia es la misma. En efecto, la práctica totalidad de los convenios examinados (98,43%) no contemplan mejora alguna de este derecho, prescindiendo siquiera de su mención (89,06%) o limitándose, a lo sumo, a reproducir o a remitirse a la previsión legal del art. 37.4 bis ET (9,37%). Con una repercusión mucho menor (1,56%), algún convenio contempla la mejora consistente en reconocer el derecho a la reducción por el tiempo necesario, reduciéndose proporcionalmente el salario a partir de la primera hora de ausencia⁹¹ o el aumento del tope legal, reconociéndose la reducción hasta un máximo de tres horas⁹².

⁸⁸ CCEBOE de Marconi Ibérica SA (art. 1n)).

⁸⁹ CCEBOE de Adidas Salomón SA (art. 26.9).

⁹⁰ Porcentaje representado por el CCEBOE de Gas Natural Comercial SDG SL (art. 21 c)).

⁹¹ *Idem*.

⁹² CCEBOE del Grupo Champion (art. 35.IV).

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Como viene aconteciendo en la negociación colectiva con el permiso retribuido por nacimiento de hijos, la mayor parte de los convenios de empresa analizados en el sector del comercio (67,18%) establecen mejoras del derecho de ausencia retribuida por nacimiento de hijos. De entre dichos convenios colectivos, en la mayoría (91,86%) la mejora consiste en la ampliación del número de días de ausencia retribuida por esta contingencia, sea aumentando los dos días que establece el art. 37.3 b) ET, los cuatro que asimismo fija en caso de desplazamiento del trabajador, o ambos simultáneamente.

En otros (18,60%) la mejora consiste en reconocer el derecho para los casos de adopción, además de los de nacimiento⁹³. Por su parte, una cifra menor de convenios de empresa en este sector (8,15%) establecen la mejora consistente en la ampliación del número de días de permiso en caso de cesárea o intervención quirúrgica grave de la madre⁹⁴. En algún caso, llama la atención la ampliación del número de días de permiso instaurados por el convenio colectivo, cuya cifra ha llegado a alcanzar los diez días naturales⁹⁵. Una cifra, todavía menor de convenios (3,48%) viene representada por aquéllos en los que la ampliación del número de días de permiso se condiciona a la enfermedad justificada del trabajador⁹⁶. Véase en la siguiente tabla:

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Total convenios que mejoran derecho | Ampliación del número de días con carácter general | Ampliación del número de días en caso de cesárea/intervención quirúrgica | Ampliación del número de días condicionada a enfermedad justificada | Reconocimiento del derecho para los supuestos de adopción |
|-----------------------------|-------------------------------------|--|--|---|---|
| Porcentaje convenios | 67,18% | 91,86% (de los conv que mejoran el derecho) | 8,15% (de los conv que mejoran el derecho) | 3,48% (de los conv que mejoran el derecho) | 18,60% (de los conv que mejoran el derecho) |

Por su parte, de entre los convenios colectivos de empresa del sector del comercio que no estipulan mejoras por nacimiento de hijos, el 16,40% reproduce, sustancialmente, la regla del art. 37.3 b) (reconocimiento de dos días por nacimiento de hijo, con carácter general y de cuatro si el trabajador precisa efectuar un desplazamiento por esta causa)⁹⁷. Un 10,15% ni siquiera mencionan este derecho⁹⁸ y un 6,25% sí lo hace pero a los solos efectos de remitirse a la legislación aplicable, en general, o, más específicamente, al art. 37.3 b) ET⁹⁹.

Por lo demás, es destacable en este sector, y respecto de este derecho de ausencia por nacimiento, que una cifra relativamente considerable de los convenios de empresa (18,75%) emplean la anacrónica expresión de “alumbramiento de esposa” o “alumbramiento de cónyuge” para su reconocimiento. Como ya se ha tenido la ocasión de apuntar con

⁹³ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Croselling SA (art. 28 b)).

⁹⁴ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Cimecaron SL (art. 16)

⁹⁵ CCEBOE Repsol Butano SA (art. 65).

⁹⁶ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Suministros Farmacéuticos y Hospitalarios SA (art. 25).

⁹⁷ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Electrolux Home Products SA (art. 15 d))

⁹⁸ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Claudio Moreno y Compañía.

⁹⁹ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Alternativa Comercial Farmacéutica SA (art. 11)

anterioridad, dicha dicción convencional restringe ilegalmente el derecho de ausencia que el art. 37.3 b) reconoce por nacimiento sin más.

Por último, en casos puntuales (3,12% de los convenios), para reconocer el derecho a más días de ausencia por desplazamiento, la regla convencional exige que éste alcance una determinada distancia en kilómetros. Dicha fórmula puede plantear dudas de legalidad en la medida en que se exige el recorrido de una distancia mínima para reconocer el derecho a los cuatro días que ya reconoce el ET¹⁰⁰.

2.6.- Otras mejoras.

También en el ámbito de los convenios de empresa del sector del comercio, dentro del capítulo de otras mejoras, tiene cierta presencia el derecho a un permiso retribuido para acompañar a los hijos menores que convivan con el trabajador a consulta médica (17,18%). También algunos convenios (5,46%) contemplan una suerte de premio o subsidio por natalidad, reconociéndose al trabajador el abono de cierta cantidad en un único pago por nacimiento de hijo y en ocasiones también por adopción¹⁰¹. Otros convenios (4,68%) reconocen un día de permiso retribuido por bautizo y/o primera comunión de hijos¹⁰². Por otra parte, y con menos frecuencia, los convenios de empresa han contemplado licencias no retribuidas para la atención o cuidado de hijos tras el descanso de maternidad (2,34%)¹⁰³ y en igual medida (2,34%) han previsto una ayuda mensual a los trabajadores por hijo a cargo menor de 16 años¹⁰⁴, menor de dieciocho¹⁰⁵ o por guardería de menor de treinta meses¹⁰⁶.

Con una presencia prácticamente testimonial y dentro aún del capítulo de otras mejoras, algunos convenios (1,56%) han previsto la posibilidad para el trabajador de unir el disfrute de las vacaciones a la finalización del descanso por maternidad¹⁰⁷. Idéntico porcentaje (1,56%) representan aquellos otros que reconocen para los trabajadores con hijos a cargo un derecho de preferencia a elegir turno o a permutar el turno que les corresponda con otros trabajadores del centro de trabajo¹⁰⁸. En el sector, tan sólo un convenio colectivo, representativo del 0,78 % dentro del total, contempla un derecho de reducción de jornada del 50%, sin merma de retribución, durante las seis semanas siguientes a la reincorporación al trabajo tras la suspensión del contrato por maternidad, adopción o paternidad¹⁰⁹. La cláusula convencional advierte, no obstante, que dicha reducción

¹⁰⁰ Es el caso, por ejemplo, del CCEBOE de Gas Natural Comercial SDG SL, cuyo art. 18.1 sólo reconoce 3 días cuando el desplazamiento oscile entre 100 y 200 Km y reconoce 4 días cuando supera los 200 Km y el del CCEBOE Total España SAU, cuyo art. 37 hace lo propio, reconociendo, además, hasta cinco días si el desplazamiento es al extranjero.

¹⁰¹ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Polygram Ibérica SA, cuyo art. 23 reconoce dicha ayuda sólo por natalidad y el CCEBOE Comercial de Mercedes Benz SA, cuyo art. 22 la reconoce tanto por nacimiento como por adopción.

¹⁰² Cfr., por ejemplo, CCEBOE Brenntag Química SA (art. 23.4).

¹⁰³ Cfr., por ejemplo, CCEBOE Sociedad Española de Precios Únicos (art. 24).

¹⁰⁴ CCEBOE Federació Farmacéutica S. Coop (art. 37).

¹⁰⁵ CCEBOE Marconi Ibérica SA (art. 5).

¹⁰⁶ CCEBOE Renault España Comercial SA (art. 27).

¹⁰⁷ Por ejemplo, CCEBOE Grupo Champion (art. 35.II).

¹⁰⁸ Por ejemplo, CCEBOE Aldeasa SA (art. 42 a)).

¹⁰⁹ CCEBOE BP Oil España SAU (art. 70).

compensará y absorberá cualquier otra licencia o permiso legal durante dicho periodo. Véanse dichas mejoras en la tabla siguiente:

Otras mejoras presentes en los convenios de empresa

| | Permiso acompañar hijos médico | Ayuda natalidad | Permiso bautizo/1ª comunión | Licencia no retribuida cuidado hijos | Ayuda mensual hijo menor a cargo/guardería | Disfrute vacaciones tras maternidad | Preferencia elección turno/Der permutar turno |
|------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------------------|--|-------------------------------------|---|
| Convenios | 17,18% | 5,46% | 4,68% | 2,34% | 2,34% | 1,56% | 1,56% |

Convenios de empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 75% | 21,86% | 3,12% |
| Susp contrato paternidad | 90,62% | 9,36% | |
| Reduc. guarda legal | 59,37% | 38,28% | 2,34% |
| Ausencia lactancia | 56,25% | 38,28% | 5,46% |
| Reduc. jornada lactancia | 51,56% | 32,03% | 17,96% |
| Ausencia hijos pre | 91,40% | 7,03% | 0,78% |
| Reduc. Jornada hijos pre | 89,06% | 9,37% | 1,56% |
| Ausencia por nacimiento | 10,15% | 22,65% | 67,18% |

3.- Conclusión.

Pese a la multitud de convenios analizados en el sector de comercio, pueden apreciarse unas líneas generales comunes en la regulación de estos derechos y, particularmente, en el establecimiento de mejoras sobre la regulación legal. Como viene aconteciendo en otros sectores, la elevación de derechos se produce en mayor medida en el permiso por nacimiento de hijos que suele ser mejorado a través del reconocimiento de un mayor número de días de permiso, aunque también (sobre todo en los convenios de empresa) extendiendo su reconocimiento a los supuestos de adopción.

Por lo demás, se aprecian, aunque de manera testimonial, regulaciones convencionales de mejora en la reducción de jornada por guarda legal, en la ausencia por lactancia y por nacimiento de hijos prematuros y en las reducciones de jornada por esos mismos motivos. En el capítulo de otras mejoras, aunque tanto a nivel de sector como de empresa existen cláusulas interesantes en este sentido, no se pueden apreciar coincidencias, existiendo una gran variedad de fórmulas y una notoria dispersión. Por citar las más frecuentes, destaca la concesión de días de permiso para acompañar hijos al médico, las ayudas o premios por natalidad, la concesión de un día de permiso por bautizo o primera comunión de hijos y la preferencia para elegir turno para los trabajadores con hijos a cargo o la posibilidad de permutarlo con otro trabajador.

VI.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LAS ARTES GRÁFICAS.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de seis convenios colectivos del sector de las artes gráficas y de treinta y dos convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE.

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Ninguno de los convenios del sector analizados contiene estipulación alguna que mejore la regulación legal de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. El 50% de los convenios de las artes gráficas en dicho ámbito reproducen, esencialmente, la regulación del art. 48.4 ET. Y el 50% restante nada dice al respecto. Por lo que comporta a la suspensión del contrato por paternidad, ninguno de los convenios colectivos del sector menciona siquiera esta contingencia suspensiva.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

La mayor parte de los convenios colectivos analizados (66,66%), o bien reproducen la regla del art. 37.5 ET (aunque en su versión anterior a la Ley Orgánica de Igualdad, por haber sido publicados con anterioridad a su entrada en vigor) o bien se limitan a remitirse respecto a este derecho al art. 2 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras¹¹⁰. El 33,33% restante de los convenios no se pronuncian sobre este derecho de reducción de jornada.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Tan sólo un convenio colectivo, representativo del 16,66% del total en el sector contiene una mejora relacionada con la duración del permiso retribuido de una hora por lactancia de hijo, ya que la extiende hasta el cumplimiento de los doce meses por el menor¹¹¹. El resto, o nada dicen sobre este derecho (33,33%) o reproducen la hora de ausencia establecida por el art. 37.4 ET (50%). En cuanto al derecho a la reducción de jornada, sustitutivo del derecho de ausencia, el 66,66% de los convenios de sector no contienen previsión alguna y el 33,33% restante reproducen la previsión legal de reducción en media hora, no existiendo norma convencional alguna que establezca mejoras a este respecto.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

El derecho al permiso retribuido de una hora por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto sigue la misma tónica general del sector: ningún convenio colectivo contiene regulación alguna de mejora. El 50% de los convenios reproduce la regla legal del art. 37.4 bis ET y el 50% restante no menciona este derecho. Por su parte, la reducción de jornada con disminución proporcional del salario por este motivo sí que aparece mejorada en un convenio colectivo (representativo del 16,66% del total) que la aumenta de 2 a 3 horas¹¹². El resto de convenios nada dicen sobre el particular (66,66%). Y tan sólo es mencionada en uno de ellos (16,66%) para reproducir meramente el tenor legal.

¹¹⁰ Es el caso del CCSBOE Nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (art. 33).

¹¹¹ CCSBOE Estatal del sector de la prensa diaria (art. 42.II).

¹¹² CCSBOE Estatal del sector de la prensa diaria (art. 42.V)

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

El 50% de los convenios sectoriales analizados reproducen el derecho del art. 37.3 b) ET al permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo aumentables hasta cuatro de requerir desplazamiento del trabajador. Uno de ellos, sin embargo, (representativo del 16,66%) supedita la concesión de días por encima de los dos iniciales a la distancia concreta del desplazamiento, desde un mínimo de tres días para desplazamientos entre 100 y 250 Km. hasta cinco días si es superior a 500 Km.¹¹³. El 50% restante de los convenios establecen una mejora, consista ésta en la ampliación de los días iniciales (16,66%)¹¹⁴ o la ampliación de los días de desplazamiento (33,33%)¹¹⁵. Véase en la siguiente tabla:

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Total convenios que mejoran el derecho | Ampliación número de días iniciales | Ampliación de días de desplazamiento | Ampliación días desplazamiento en función de distancia |
|-----------------------------|--|-------------------------------------|--------------------------------------|--|
| Porcentaje convenios | 50% | 16,66% | 33,33% | 16,66% |

1.6.- Otras mejoras.

En los convenios del sector son apreciables otro tipo de mejoras dispersas, presentándose cada una de ellas en un solo convenio (16,66%) del total del sector. Son las siguientes: reconocimiento de un permiso retribuido y por el tiempo indispensable para inscribir al nacido en el Registro Civil (reconocido además del correspondiente por nacimiento)¹¹⁶; reconocimiento de un día de permiso retribuido por primera comunión de hijo y de un número de horas al año de licencia por enfermedad de hijos menores de catorce años¹¹⁷; derecho a disfrutar de las vacaciones unidas a la finalización del descanso por maternidad¹¹⁸. Véase en tabla siguiente:

Otras mejoras en los convenios del sector

| | Permiso inscripción en Registro Civil | Permiso 1ª comunión del hijo | Licencia por enfermedad hijos menores 14 años | Disfrute vacaciones tras maternidad |
|-----------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---|-------------------------------------|
| Porcentaje convenios | 16,66% | 16,66% | 16,66% | 16,66% |

¹¹³ CCSBOE Estatal de pastas, papel y cartón (anexo II.A).

¹¹⁴ Porcentaje representado por el CCSBOE Nacional de Prensa no Diaria (art. 49)

¹¹⁵ Porcentaje representado por el CCSBOE Estatal para la Industria Fotográfica (art. 10.1 b) y CCSBOE Nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (art. 31 c): Éste último también reconoce el derecho para los casos de adopción y acogimiento.

¹¹⁶ CCSBOE Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (art. 8.5.2).

¹¹⁷ CCSBOE Estatal de pastas, papel y cartón (anexo II-A)

¹¹⁸ CCSBOE Estatal del sector de prensa diaria (art. 42.III).

Convenios de sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 50% | 50% | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 33,33% | 66,66% | |
| Ausencia lactancia | 33,33% | 50% | 16,66% |
| Reduc. jornada lactancia | 66,66% | 33,33% | |
| Ausencia hijos pre | 50% | 50% | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 66,66% | 16,66% | 16,66% |
| Ausencia por nacimiento | | 50% | 50% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Con respecto a los convenios de empresa en el sector de las artes gráficas, la mayor parte de ellos (65,62%) no contienen referencia alguna a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. Un 21,87% reproduce la previsión legal de suspensión durante 16 semanas tanto en el caso de nacimiento como en el de adopción o acogimiento. Un 7% sí se refieren a esta contingencia pero para remitirse meramente a la legislación vigente, a las causas generales de suspensión de los arts. 45 a 48 ET¹¹⁹ o a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras¹²⁰.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, como viene aconteciendo en otros sectores, la inmensa mayoría de los convenios colectivos de empresa en el sector (90,62%) no establecen nada al respecto. El resto (9,37%) remiten a la legislación vigente, sea a las causas generales de suspensión del art. 45 a 48 ET¹²¹, al art. 48.4 bis ET¹²², o, tratándose de convenios publicados poco antes de la aprobación de la Ley de Igualdad, a la legislación vigente, “una vez que entre en vigor” dicha Ley¹²³.

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Por lo que concierne a la reducción de jornada por guarda legal, tan sólo uno de los convenios de empresa analizados en el sector (representativo del 3,12%) contempla una mejora de la regulación legal, ampliando en dos años más (total 10) la edad contemplada por la legislación vigente¹²⁴. El resto de los convenios (21,87%) reproducen la regla del art. 37.5 ET (aunque en su mayoría en su versión anterior a la Ley de Igualdad), remiten, sin más a la legislación vigente (3,12%) o nada estipulan sobre este particular derecho (71,87%).

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

El derecho a una hora de ausencia por lactancia de menor de nueve meses aparece mejorado en un 9,3% de los convenios de empresa en el sector, en unos casos, ampliando

¹¹⁹ CCEBOE la Voz de Galicia (art. 31).

¹²⁰ CCEBOE G y J España Ediciones, SL y Sociedad en Comandita (art. 22).

¹²¹ CCEBOE la Voz de Galicia (art. 31).

¹²² CCEBOE Grupo V SLU (art. 44).

¹²³ CCEBOE Multiprensa y Más SL (art. 53.3).

¹²⁴ CCEBOE Estructura, grupo de estudios económicos SA (art. 15)

la duración del derecho hasta diez meses¹²⁵ y, en otros, hasta doce¹²⁶. En cuanto al resto de convenios, el 59,37% nada establecen al respecto, el 28,12% reproducen la regla legal de la hora de ausencia y un solo convenio, representativo del 3,12% se limita a remitirse al art. 37.4 ET¹²⁷.

En cuanto al derecho a la reducción de jornada por lactancia, la previsión legal aparece mejorada en un 18,75% de los convenios, ya se trate por una mayor reducción (una hora), presente en un 9,3% de ellos, o se trate de una mayor duración de la reducción (también 9,3%), por establecerse respecto de menores de 10 meses¹²⁸ o menores de doce¹²⁹. En algún caso puntual (3,12%) se contempla la mejora consistente en posibilitar al trabajador el disfrute de una jornada continuada durante los tres primeros años de vida del hijo¹³⁰. Véase en la siguiente tabla:

Mejoras en el derecho de reducción de jornada por lactancia

| | Convenios que mejoran el derecho | Aumento de la reducción | Reconocimiento del derecho respecto de mayores de 9 meses | Alternativo disfrute de jornada continuada durante tres años |
|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------|---|--|
| Porcentaje convenios | 18,75% | 9,3% | 9,3% | 3,12% |

Por otra parte, la mayor parte de los convenios (59,3 %) no estipulan nada sobre este derecho de reducción de jornada por lactancia, el 25% reproducen la regla legal de la reducción en media hora y un solo convenio colectivo (3,12%) remite al art. 37.4 ET.

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

El derecho a la ausencia y a la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto no aparece regulado, ni siquiera mencionado, en la inmensa mayoría de convenios de empresa (93,7%). En algún caso aislado (3,12%) se reproduce la regulación legal de estos derechos¹³¹ y en algún otro (3,12%) el convenio se limita a remitirse a la legislación vigente¹³².

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

En cuanto al permiso retribuido por nacimiento de hijos, un 15,6% de los convenios de empresa no contemplan mejora alguna de la regulación legal, limitándose a reproducir ésta (9,37%) o ni siquiera mencionando este derecho de ausencia (6,25%).

Por su parte, la mayoría de los convenios analizados (84,37%) establecen mejoras de la regulación legal, ya sea ampliando los dos días reconocidos con carácter general y los

¹²⁵ CCEBOE Diario El País SL (art. 32.1 m)).

¹²⁶ CCEBOE Ediciones B SA (art. 25) y CCEBOE Información y Moda SA (art. 21.2).

¹²⁷ CCEBOE Motorpress Ibérica (art. 49).

¹²⁸ CCEBOE Diario El País SL (art. 32.1 m)).

¹²⁹ CCEBOE Ediciones Reunidas SA (art. 28) y CCEBOE Información y Moda (art. 21.2).

¹³⁰ Porcentaje representado por el CCEBOE Ediciones Reunidas SA (art. 28).

¹³¹ CCEBOE Ediciones Reunidas SA (art. 29).

¹³² CCEBOE Multiprensa y Más SL (art. 53.2).

cuatro por desplazamiento (el 71,87%)¹³³ o reconociendo también el derecho al permiso para los supuestos de adopción (12,50%). Véase en la siguiente tabla:

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Total de convenios que mejoran el derecho | Amplían los días iniciales y los de desplazamiento | Reconocen el derecho para los supuestos de adopción |
|-----------------------------|---|--|---|
| Porcentaje convenios | 84,37% | 71,87% | 12,50% |

2.6.- Otras mejoras.

En el sector de las artes gráficas la mejora que mayor presencia tiene en los convenios de empresa es el reconocimiento de días de permiso retribuido para acompañar a hijos menores al médico (21,8%). Con una menor implantación son también apreciables el establecimiento de un día de permiso retribuido por bautizo o primera comunión de hijos (12,5%), el otorgamiento de una ayuda económica por natalidad, si bien en algún caso condicionada a la tenencia de un año de antigüedad (9,3%)¹³⁴ y la posibilidad de disfrutar las vacaciones de manera acumulada a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, presente en tan sólo un convenio colectivo (3,12%)¹³⁵. Véase en la siguiente tabla:

Otras mejoras en los convenios de empresa

| | Permiso para acompañar hijos médico | Permiso bautizo/1ª comunión | Ayuda económica por natalidad | Disfrute vacaciones tras maternidad |
|-----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| Porcentaje convenios | 21,8% | 12,5% | 9,3% | 3,12% |

Convenios de empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 65,62% | 34,37% | |
| Susp contrato paternidad | 90,62% | 9,37% | |
| Reduc. guarda legal | 71,12% | 24,99% | 3,12% |
| Ausencia lactancia | 59,37% | 31,24% | 9,3% |
| Reduc. jornada lactancia | 59,3% | 28,12% | 18,75% |
| Ausencia hijos pre | 93,7% | 6,24% | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 93,7% | 6,24% | |
| Ausencia por nacimiento | 6,25% | 9,37% | 84,37% |

3.- Conclusión.

En el sector de las artes gráficas, la mayor parte de los convenios colectivos se limitan a reproducir la regulación legal de los derechos aquí analizados o ni siquiera los mencionan en su articulado. La ampliación de los derechos reconocidos por dicha regulación legal es escasa a salvo de lo que concierne a los días de permiso por nacimiento de hijo,

¹³³ En algún caso el aumento es notorio, alcanzando los siete días naturales. Cfr. CCEBOE Unidad Editorial SA (art. 32.1 b)).

¹³⁴ CCEBOE G y J España Ediciones, Sociedad Limitada y Sociedad en Comandita (art. 34).

¹³⁵ CCEBOE Multiprensa y Más SL (art. 53.1).

aumentados en la mayor parte de las ocasiones y extendidos también a los supuestos de adopción.

Otras mejoras, de menor incidencia son apreciables en la regulación de la reducción de jornada por guarda legal, que se amplía con respecto a la edad del sujeto causante. Algo similar ocurre, aunque también en casos contados, con la ausencia y la reducción de jornada por lactancia y con la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto. En relación con otras mejoras establecidas *ex novo* por la negociación colectiva, tiene una acusada mayor presencia el reconocimiento de días de permiso para acompañar a hijos del trabajador al médico. También es reseñable la presencia de cláusulas de permiso por bautizo o primera comunión de hijos, ayudas económicas por natalidad y posibilidad de disfrute acumulado de las vacaciones tras la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

VII.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de cuatro convenios colectivos del sector de las industrias extractivas y de ocho convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE.

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

No se aprecian en los convenios del sector de las industrias extractivas regulación alguna de mejora en torno a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. El 50% de los convenios nada dicen sobre esta cuestión y el 50% restante o bien reproducen, básicamente, la regulación legal o bien se limitan a mencionar esta causa suspensiva¹³⁶.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, la mayoría de los convenios del sector (75%), no prevén nada. Tan sólo uno de ellos (representativo del 25% restante) se refiere a esta causa suspensiva para reproducir, en esencia, la regulación legal del art. 48 bis ET¹³⁷. No se aprecian mejoras.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

La mayoría de los convenios del sector (75%) reproducen la regla del art. 37.5 ET sobre la reducción de jornada por cuidado de menor de ocho años, aunque algunos de ellos la refieren al menor de seis años por ser anteriores a la Ley Orgánica de Igualdad¹³⁸. El 25% restante (un solo convenio) no contiene previsión alguna al respecto¹³⁹.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Tampoco se contemplan mejoras en relación con el derecho a una hora de ausencia por lactancia ni con la reducción de la jornada en media hora por el mismo motivo. El 75% de los

¹³⁶ Es el caso concreto del CCSBOE General de la Industria Salinera (2006-2009) (art. 65 d)).

¹³⁷ CCSBOE Estatal para las industrias extractivas del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (art. 35.2).

¹³⁸ Es el caso, por ejemplo, del Acuerdo Marco del sector de la Pizarra (art. 38 f)).

¹³⁹ Acuerdo Marco de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo.

convenios vienen a reproducir la regulación legal de estos derechos y el 25% restante, representado por un solo convenio, nada dice sobre estos derechos¹⁴⁰.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

En la misma tónica, el 75% de los convenios colectivos del sector no se pronuncian sobre el derecho de ausencia y la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto. El 25% restante viene representado por uno solo de los convenios que se limita a reiterar la regulación legal¹⁴¹.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

En cuanto al derecho de ausencia retribuido por nacimiento de hijos, un 50% de los convenios estipula una regulación mejorada respecto de la legal del art. 37.3 b) ET, sea por la ampliación del número de días que dicho precepto legal reconoce¹⁴², sea por su extensión a los supuestos de adopción¹⁴³. El 50% restante viene conformado por un convenio que no menciona siquiera este derecho¹⁴⁴ y un convenio que sí lo hace pero para reproducir meramente la regulación legal¹⁴⁵. Véase en tabla:

Mejoras sobre el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Convenios que mejoran el derecho | Ampliación del número de días | Reconocimiento del derecho en los supuestos de adopción | Reproduce dicción legal/sin previsión convencional |
|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---|--|
| Porcentaje convenios | 50% | 25% | 25% | 50% |

1.6.- Otras mejoras. No se contemplan otras mejoras significantes en los convenios sectoriales de las industrias extractivas.

Convenios de sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 50% | 50% | |
| Susp contrato paternidad | 75% | 25% | |
| Reduc. guarda legal | 25% | 75% | |
| Ausencia lactancia | 25% | 75% | |
| Reduc. jornada lactancia | 25% | 75% | |
| Ausencia hijos pre | 75% | 25% | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 75% | 25% | |
| Ausencia por nacimiento | 25% | 25% | 50% |

¹⁴⁰ Ídem.

¹⁴¹ CCSBOE Estatal para las industrias extractivas del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (art. 32.3).

¹⁴² Ídem (art. 32 c))

¹⁴³ CCSBOE General de la Industria Salinera (2006-2009) (art. 63.1 b)).

¹⁴⁴ Acuerdo Marco de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo.

¹⁴⁵ Acuerdo Marco del sector de Pizarra (art. 38 b)).

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

La tendencia a la ausencia de regulación se agrava en los convenios de empresa. Por lo que respecta a la suspensión por maternidad, un 75% de los convenios no contienen ninguna previsión. El 25% restante se distribuye entre aquéllos que reproducen, en esencia, la regulación legal¹⁴⁶ y los que se limitan a remitir para la suspensión, en general, al art. 45 ET y concordantes¹⁴⁷. Idéntica tendencia tiene lugar en relación con la suspensión del contrato de trabajo por paternidad: el 87,5% de los convenios no establece previsión alguna y el 12,5% restante (representado por un solo convenio)¹⁴⁸ se remite genéricamente a las causas de suspensión del art. 45 y ET.

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años).

Ninguno de los convenios colectivos de empresa analizados establecen mejora alguna en torno a la regulación legal de la reducción de jornada por lactancia. De hecho, siguiendo la tendencia señalad anteriormente, el 87,5% de los convenios no mencionan siquiera este derecho y el 12,5% restante viene representado por un solo convenio que reproduce la regla del art. 37.5 ET¹⁴⁹.

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

El derecho al permiso retribuido por lactancia es ignorado por un 62,5% de los convenios de empresa en el sector. El 37,5% restante reproducen sustancialmente la regulación del art. 37.4 ET. No existen, por tanto, regulaciones convencionales que amplíen este derecho.

Curiosamente, no pasa así con la reducción de jornada sustitutiva de aquel derecho, que aparece ampliada hasta una hora en un solo convenio colectivo¹⁵⁰, representativo del 12,5% en el total del sector. En cuanto al resto de convenios, siguiendo la tónica general, el 62,5% no mencionan este derecho de reducción de jornada y el 25% restante se limitan a reproducir la previsión del art. 37.4 ET de reducción de la jornada en media hora.

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

Ninguno de los convenios de empresa analizados en el sector de las industrias extractivas menciona siquiera el derecho de ausencia retribuido por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto, ni la reducción de jornada que puede reconocerse por tales motivos.

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

El derecho a dos días de ausencia retribuida por nacimiento de hijo que reconoce el art. 37.3 b) ET, aparece mejorado en un 37,5% de los convenios de empresa en el sector. En todos los casos, simplemente, ampliando el número de días, aunque en algún supuesto particular llama la atención la extensión temporal del permiso que alcanza hasta los diez días naturales¹⁵¹. Por su parte, un 50% de los convenios no mencionan este derecho y el 12,5% restante, representado por un solo convenio, se limita a reproducir la regulación legal¹⁵².

¹⁴⁶ CCEBOE Prerreducidos Integrados del Suroeste de España SA (art. 24).

¹⁴⁷ CCEBOE Minas Almacén y Arrayanes SA (art. 18).

¹⁴⁸ Ídem.

¹⁴⁹ CCEBOE Repsol YPF SA (art. 14.4).

¹⁵⁰ Ídem (art. 14.2).

¹⁵¹ Ídem (art. 14.2).

2.6.- Otras mejoras.

No se aprecian, en el capítulo de otras mejoras, regulaciones dignas de mención. La única salvedad es la de un solo convenio (representativo del 12,5%) que contempla una gratificación o premio por natalidad, de una paga completa, cuyo abono se efectuará tanto para los casos de nacimiento como los de adopción¹⁵³.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 75% | 25% | |
| Susp contrato paternidad | 87,5% | 12,5% | |
| Reduc. guarda legal | 87,5% | 12,5% | |
| Ausencia lactancia | 62,5% | 37,5% | |
| Reduc. jornada lactancia | 62,5% | 25% | 12,5% |
| Ausencia hijos pre | 100% | | |
| Reduc. Jornada hijos pre | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | 50% | 12,5% | 37,5% |

3.- Conclusión.

Es relativamente escaso el número de convenios sectoriales y de empresa vigentes en el sector de las industrias extractivas como para arrojar conclusiones suficientemente indicativas de determinada tendencia en la regulación convencional de estos derechos. Ello no obstante, llama la atención (sobre todo en los de ámbito empresarial) la ausencia en muchos casos de previsión convencional expresa que se ocupe, siquiera, de mencionarlos. En consecuencia con ello, son escasísimas las cláusulas convencionales que amplían o extienden los derechos contemplados por la Ley. A salvo de la reducción de jornada por lactancia que aparece testimonialmente mejorada en un solo convenio (ampliada hasta una hora), las mejoras se concentran en el permiso por nacimiento, reconociéndose más días que los establecidos por la ley y también extendiéndolo a los supuestos de adopción.

Sin embargo, siendo el permiso por nacimiento de hijos un derecho mayoritariamente mejorado por la negociación colectiva en todos los sectores aquí analizados, llama la atención que en el sector de las industrias extractivas aparezca ampliado en una pequeña proporción de los convenios de empresa y de sector.

Por tanto, se puede constatar en este sector, frente al resto de los sectores analizados, un ostensible menor protagonismo de la negociación colectiva a la hora de introducir mejoras sobre la regulación legal de estos derechos.

* * *

¹⁵² CCEBOE Unión Minera del Norte (art. 11 b)).

¹⁵³ CCEBOE Unión Salinera de España (art. 15 a)).

MEJORAS ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DE LOS SECTORES DE

- 1.- Construcción.
- 2.- Hostelería
- 3.- Instituciones financieras y de seguros
- 4.- Transporte y comunicaciones.

Irene Bajo García
Profesora doctora Colaboradora

I.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de un convenio colectivo del sector de la Construcción y once convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

El convenio colectivo del sector de la construcción (BOE 17 agosto 2007) omite toda referencia al supuesto de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en la regulación legal (arts. 48 y 48bis ET) en lo que concierne a ambos supuestos de suspensión.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

El único precepto del convenio colectivo de la construcción dedicado a permisos y licencias dedica el apartado 5 del art. 70 a regular el derecho de los trabajadores a la reducción de jornada por cuidado directo derivado de guarda legal de un menor de ocho años. La regulación, no obstante, reproduce lo dispuesto en el ET al respecto, sin introducir ninguna especialidad en función del sector.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

El convenio de sector de la construcción actualmente en vigor dedica el apartado 4 de su art. 70 a la ausencia o reducción de jornada por lactancia. La regulación se desarrolla en los mismos términos del ET (art. 37.4), si bien especificando que la posibilidad de sustituir el derecho por una reducción de la jornada en media hora diaria o su acumulación en jornadas completas habrá de hacerse conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.

Respecto a la posibilidad de que el permiso sea disfrutado por el padre, el convenio precisa que será necesario acreditar mediante certificación de la empresa en la que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma ese mismo derecho.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

Nada dice el convenio al respecto, por lo que habrá que estar a la regulación legal del supuesto.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La regulación convencional reproduce el ET en cuanto a la duración del permiso (dos días), si bien precisa que, al menos uno de esos dos días, habrá de ser laborable, lo que debe considerarse como una mejora del régimen legal. Por otra parte, y únicamente para el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes, prevé una ampliación del permiso retribuido a cinco días, que puede llegar a ocho (si bien sólo retribuidos cinco de ellos) con el consentimiento de la empresa. En ambos casos, el trabajador deberá acreditar el desplazamiento hasta el país de origen.

Serán aplicables al supuesto, a su vez, las previsiones de procedimiento recogidas en el art. 70.1, de acuerdo con el cual, el trabajador deberá preavisar al empresario con 48 horas de antelación, salvo acreditada urgencia y justificación posterior.

Los conceptos retributivos que el trabajador mantiene serán, únicamente, los no vinculados a la prestación efectiva de la actividad laboral (art. 70.1)

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos:

| Ampliación días iniciales | Aumento de días iniciales y desplazamiento |
|---------------------------|--|
| 0% | 100% |

1.6.- *Otras mejoras.* No están previstas otras mejoras susceptibles de aplicación a las circunstancias de maternidad o paternidad.

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce total o parcialmente/remite dicción legal vigente fecha convenio | Mejora/precisa regulación legal |
|---|-------------------------------|--|---------------------------------|
| Suspensión maternidad | 100% | | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Reducción guarda legal | 0% | 100% | |
| Ausencia lactancia | 0% | 100% | |
| Reducción lactancia | 0% | 100% | |
| Ausencia/reducción jornada hijos prematuros | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | 0% | | 100% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE

2.1.- *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.*

De la totalidad de los once convenios de empresa incluidos en el sector de la construcción en la clasificación del Ministerio de Trabajo analizada, ninguno de ellos incorpora mejora a la regulación legal de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad. De hecho, no se hace mención a la materia en ninguno de ellos, a excepción de dos de ellos, uno que reproduce de manera literal la totalidad del contenido regulador de los arts. 48 (maternidad) y 48 bis (paternidad) del ET¹⁵⁴, y otro cuyo contenido regulador es inferior a lo dispuesto en el ET, por lo que debe entenderse sustituido por éste¹⁵⁵.

2.2.- *Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho Años).*

Seis de los once convenios de empresa de la construcción ignoran la materia (54,54%), de manera que ni tan siquiera reproducen la regulación legal. De los cinco restantes, dos de ellos (18,18%) no incorporan ninguna novedad a lo dispuesto en el ET, que reproducen de manera literal, mientras que los tres restantes (27,27%) coinciden en su regulación de manera total o parcialmente con lo dispuesto en el ET, si bien en redacción anterior a la actualmente en vigor, por lo que su contenido regulador debe entenderse sustituido por lo establecido en la norma estatutaria.

¹⁵⁴ CCEBOE Avanzit Telecom S.L.U., Boe 10/07/2008.

¹⁵⁵ CCEBOE RyM Aisamientos RYME, S.A. , BOe 25/11/86.

Todo ello ofrece como conclusión que no es posible encontrar ninguna mejora en materia de guarda legal de menor de ocho años entre los convenios colectivos de empresa de la construcción publicados en el BOE.

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

No cabe extraer un patrón común en la regulación de la ausencia y reducción de jornada por lactancia entre los convenios analizados. Tres de ellos no contemplan regulación al respecto, mientras que, en cuatro de los once convenios, se contempla un régimen regulador superado por el actualmente en vigor. Dos de los convenios reproducen literalmente la norma estatutaria, sin incorporar normas específicas aplicables a la empresa en cuestión. Tan sólo uno de los convenios analizados incrementa el período de ausencia retribuida de una a dos horas¹⁵⁶. Finalmente, uno de los convenios precisa que el derecho a la reducción o ausencia puede ejercitarse también en los supuestos de adopción y acogimiento, siempre con el límite de los 9 meses de edad del hijo¹⁵⁷.

2.3: Mejoras en el derecho de ausencia y reducción de jornada por lactancia:

| Dos horas de ausencia | Ampliación a adopción y acogimiento |
|-----------------------|-------------------------------------|
| 9,09% | 9,09% |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

El supuesto de ausencia o reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto es ignorado por 9 de los once convenios de empresa de la construcción, mientras que tan sólo dos de ellos (18,18%) reproducen, de manera literal, la regulación prevista en el ET art. 37.4 bis ET).

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

A excepción de dos de los convenios objeto de estudio, que no contemplan mención expresa al respecto, y uno, que se limita a la concesión de dos días por nacimiento de hijo, ignorando el supuesto previsto por el ET de la necesidad de realizar desplazamiento, los ocho convenios restantes contienen previsiones expresas que suponen, en mayor o menor medida, una mejora del régimen previsto en el ET. En cualquier caso, habrá de tenerse en cuenta las mejoras que, respecto a dicho régimen, incorpora el convenio colectivo del sector, anteriormente reproducido.

La mejora consiste, en todos los casos, en una ampliación del número de días de ausencia retribuida, que pasa de dos a tres (cuatro convenios, 36,36%)¹⁵⁸, o, incluso, cuatro días (dos convenios: 18,18%)¹⁵⁹. Esa cifra puede incrementarse por diferentes circunstancias, bien relacionadas con el propio nacimiento (un día en caso de complicaciones graves en el parto –un convenio-¹⁶⁰, dos días si al alumbramiento sigue enfermedad –dos convenios-¹⁶¹, dos

¹⁵⁶ CCEBOE Sistemas e instalaciones de telecomunicación, S:A. (Dintel, S.A.) Boe 2/07/1999

¹⁵⁷ CCEBOE Avanzit Telecom S.L.U., Boe 10/07/2008.

¹⁵⁸ Vid., entre otros, CCEBOE GESREV, S.L.U., Boe 16 sept. 2008.

¹⁵⁹ Junto a otro, CCEBOE Sistemas e instalaciones de telecomunicación, S:A. (Dintel, S.A.) Boe 2/07/1999.

¹⁶⁰ CCEBOE Iberdrola Ingeniería y construcción, S.A.U. Boe 26/06/2007

días si el nacimiento es por cesárea¹⁶² –un convenio-), bien relacionadas con el desplazamiento que haya de realizar el trabajador (un día por desplazamiento a provincia distinta de aquella en la que se encuentra el centro de trabajo, uno o dos días en función de los kilómetros que deba recorrer el trabajador¹⁶³).

2.5: Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos:

| Ampliación días iniciales | Aumento días iniciales y desplazamiento | Otras mejoras (junto a las anteriores o no) |
|---------------------------|---|---|
| 31,16% | 31,16% | 10,38% |

2.6.- Otras mejoras.

No es posible encontrar otras mejoras que las ya reseñadas en materia de conciliación, a excepción de un convenio, que prevé la concesión de un permiso retribuido de dos días laborables para la realización de los trámites necesarios para la adopción de hijos, cifra que, para el caso de que la adopción exija desplazamiento –sin mayores precisiones respecto a qué deba entenderse como tal-, se eleva a cuatro días laborables¹⁶⁴.

3.- Conclusión

La negociación colectiva a nivel de empresa en el sector de la construcción presenta un empleo escaso de la potestad de ampliar el conjunto de previsiones estatutarias y de sector en materia de maternidad y paternidad, que sólo se corrige en el ámbito de los permisos de ausencia al trabajo por nacimiento de hijo. Se llega a dar la circunstancia de que uno de los convenios no contiene previsión alguna en la materia¹⁶⁵.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce total o parcialmente/remite dicción legal vigente a fecha de convenio | Mejora/precisa regulación legal |
|---------------------------------|-------------------------------|---|---------------------------------|
| Susp maternidad | 81,82% | 18,18% | 0% |
| Susp paternidad | 90,91% | 9,090% | 0% |
| Reduc. guarda legal | 54,54% | 45,45% | |
| Ausencia o reducción lactancia | 27,27% | 54,54% | 18,18% |
| Ausencia o reducción prematuros | 100% | 0% | 0% |
| Ausencia nacimiento | 18,18% | 9,090% | 72,72% |

¹⁶¹ Vid. CCEBOE Kaefer aislamientos, S.A., Boe 17 octubre 2006

¹⁶² CCEBOE Transformación agraria, S.A., Boe 1/04/2005

¹⁶³ Vid, entre otros, CCEBOE RyM Aislamientos RYME, S.A. , BOe 25/11/86.

¹⁶⁴ CCEBOE Iberdrola Ingeniería y construcción, S.A.U. Boe 26/06/2007

¹⁶⁵ CCEBOE Rodio cimentaciones especiales. Boe 10 julio 2006.

II.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HOSTELERÍA.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de un convenio colectivo de sector y diez convenios colectivos de empresa de la hostelería.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE (citados como “CCSBOE”)

El convenio colectivo del sector de la hostelería en vigor a fecha de elaboración del presente estudio (boe 25 febrero 2008), no contienen ninguna previsión que mejore o, al menos, reproduzca el régimen legal aplicable en materia de jornada de trabajo en caso de maternidad y/o paternidad.

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce total o parcialmente/remite dicción legal vigente fecha convenio | Mejora/precisa regulación legal |
|-------------------------------|-------------------------------|--|---------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 100% | | |
| Susp contrato paternidad | 100% | | |
| Reduc. guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | 100% | | |
| Reduc. jornada lactancia | 100% | | |
| Ausencia/reducción prematuros | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | 100% | | |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Son escasas las previsiones en materia de permisos de maternidad y paternidad en los diez convenios de empresa de la hostelería recogidos como tal en el listado elaborado por el Ministerio de Trabajo. Más detalladamente, cabe señalar que ningún convenio recoge previsión alguna relativa al permiso de paternidad, mientras que, en relación al de maternidad, uno de los convenios analizados (10%) reproduce la regulación legal¹⁶⁶. No obstante, dos de los convenios (20%) contemplan la posibilidad de “juntar” el período de maternidad con el de vacaciones, a elección del trabajador/trabajadora¹⁶⁷, previsión que, sin embargo, no se reproduce respecto al permiso de paternidad.

2.1.- Mejoras de la regulación de la suspensión por maternidad y paternidad:

| Possibilidad de sumar el período al de descanso por vacaciones |
|--|
| 20% |

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Ninguno de los convenios analizados contiene una mejora del régimen estatutario relativo a la reducción de jornada del art. 37.5 ET. Tan sólo es posible registrar una reproducción

¹⁶⁶ CCEBOE SSERFIRUN, S.L., AÑO 2004, Boe 7/01/2005.

¹⁶⁷ Vid., al respecto, CCEBOE Grupo Zena, S.L., Boe 26/03/2008, y CCEBOE Grupo de empresas VIPS (11/03/2008).

literal de lo dispuesto en el ET en tres de los diez convenios, sin reproducción del apartado relativo al carácter de derecho individual que la norma estatutaria concede a la reducción¹⁶⁸. Uno de los convenios reproduce una regulación legal anterior a la actualmente en vigor, por lo que debe ser entendida como sustituida por esta¹⁶⁹.

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

En relación a la ausencia y reducción de jornada por lactancia, tres de los convenios colectivos analizados (30%) especifican un número exacto de días en el que se traduce el ejercicio acumulado del derecho a ausentarse o reducir la jornada por causa de lactancia (art. 37.4 ET). Uno de ellos da como resultado la cifra de 16 días, si bien laborables¹⁷⁰, mientras que otros dos alcanzan la cifra de 18 días naturales, ampliable en caso de parto múltiple en proporción al número de hijos¹⁷¹. En todos ellos, el período acumulado ha de disfrutarse de manera consecutiva a la baja por maternidad.

En el caso del convenio que prevé una acumulación equivalente a 16 días laborables, se contempla, así mismo, un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, cuyo disfrute ha de ser, necesariamente, tras el del período acumulado de 16 días laborales. El derecho a acogerse a este permiso se reserva a aquellos trabajadores que acrediten una antigüedad en la empresa de al menos un año¹⁷².

El resto de convenios, o no contempla regulación al respecto (cuatro convenios, 40%), o la que contempla se encuentra superada por la legislación en vigor (tres convenios, 30%). Tan sólo en una ocasión es posible observar una ampliación del permiso al supuesto de adopción de hijo menor de nueve meses¹⁷³.

2.3: Mejoras en el derecho de ausencia y reducción de jornada por lactancia:

| Precisa el número de días resultado de la acumulación | Precisa acumulación y amplía derechos |
|---|---------------------------------------|
| 20% | 10% |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

El supuesto previsto en el art. 37.4 bis del ET, incorporado a la norma estatutaria en 2001¹⁷⁴, apenas es objeto de tratamiento por las normas convencionales de las empresas del sector de la hostelería.

De un total de diez convenios, son únicamente dos (20%) aquellos que contienen alguna previsión expresa al respecto, mejorando el régimen legal, en ambos casos, en el mismo

¹⁶⁸ Vid., entre otros, Paradores de Turismo de España, S.A. (3712/2008).

¹⁶⁹ CCEBOE Autobar Norte, S.A. Boe 29/09/2006.

¹⁷⁰ CCEBOE Autobar Norte, S.A., boe 29/09/2006.

¹⁷¹ CCEBOE Grupo Zena, S.L., boe 26/03/2008, y CCEBOE Grupo de empresas VIPS, boe 11/03/2008.

¹⁷² CCEBOE Autobar Norte, S.A., boe 29/09/2006

¹⁷³ CCEBOE Paradores de turismo de España, S.A. (3/1272008).

¹⁷⁴ Disposición adicional 8.1 a), Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

sentido: si bien el derecho a ausentarse del trabajo se mantiene en los términos del ET (una hora de ausencia), la reducción de jornada (con disminución proporcional del salario) a la que pueden optar los trabajadores pasa de estar sometida a un máximo de dos horas aun máximo de tres, lo que supone una mejora del régimen legal.

2.4: Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto:

| | |
|----------------------------|-----|
| Reducción hasta tres horas | 20% |
|----------------------------|-----|

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Hasta un 70% de los convenios de empresa de hostelería mejoran el régimen legal en materia de ausencia por nacimiento de hijos (siete convenios). En todos los casos, la mejora consiste en una ampliación del número de días de ausencia de dos a tres, especificando, uno de los analizados (10%), que al menos dos de esos tres días han de ser laborables¹⁷⁵.

De los siete convenios que amplían a tres días el permiso por nacimiento de hijos, cuatro de ello contemplan, asimismo, el supuesto en el que, el trabajador, ha de desplazarse, coincidiendo, en este supuesto, en la concesión de un permiso total de cinco días (o la suma de dos días más a la cifra inicial de tres). Se encuentran diferencias, no obstante, en cuanto a los parámetros empleados para determinar el concepto de desplazamiento. Así, en algunos casos se considera como tal el supuesto de que el trabajador deba recorrer, al menos, 150 kilómetros por viaje (3), mientras que en otros dos, la referencia es que el desplazamiento haya de realizarse a una localidad distinta a la del domicilio del trabajador (5 y 10). El convenio restante no especifica cuándo debe entenderse que el nacimiento obliga al desplazamiento del trabajador.

Finalmente, uno de los convenios contempla, junto a la ampliación a tres días, la posibilidad de que el permiso se prorrogue un máximo de tres días más en caso de enfermedad de la madre o hijo (9).

2.5: Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos:

| Ampliación días iniciales | Aumento días iniciales y desplazamiento | Otras mejoras (junto a las anteriores o no) |
|---------------------------|---|---|
| 20% | 40% | 10% |

2.6.- Otras mejoras.

3. Conclusión.

Los convenios de empresa en vigor encuadrables en el sector de la hostelería muestran una escasa producción de articulado que regule las cuestiones relativas a la jornada de trabajo y su modificación a favor de los trabajadores en los casos de paternidad y/o maternidad. Esta circunstancia se observa no respecto de aquellas mejoras de reciente incorporación a la legislación laboral, como es el caso de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad (incorporado por Lor 3/2007), sino también de otros supuestos, contemplados por el ET desde su redacción inicial, tales como la suspensión por maternidad o la reducción de jornada por lactancia.

¹⁷⁵ Autobar Norte, S.A., boe 29/09/2006

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce total o parcialmente/remite dicción legal vigente a fecha de convenio | Mejora/precisa regulación legal |
|--|-------------------------------|---|---------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 70% | 10% | 20% |
| Susp contrato paternidad | 100% | 0% | 0% |
| Reduc. guarda legal | 60% | 40% | % |
| Ausencia por lactancia | 40% | 30% | M=0% P=20% MyP=10% |
| Reducción por lactancia | 70% | 30% | 0% |
| Ausencia o reducción de jornada hijos prematuros | 80% | 0% | 20% |
| Ausencia por nacimiento | 20% | 10% | 70% |

III.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE INSTITUCIONES FINANCIERAS Y DE SEGURO.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de seis convenios colectivos del sector de las Instituciones financieras y de seguro, y sesenta y un convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE (citados como "CCSBOE")

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

De los seis convenios de sector en vigor únicamente uno de ellos (16,66%) contiene previsiones expresas en materia de suspensión del contrato de trabajo por paternidad (art. 48 bis ET). La previsión no constituye mejora, pues hace mención a los 13 días ininterrumpidos de permiso que prevé el ET, y añade dos días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, lo que tampoco supone una mejora respecto al régimen previsto en la norma estatutaria¹⁷⁶.

Por lo que se refiere a la maternidad, dos de los convenios analizados (33,33%) reproducen la regulación estatutaria¹⁷⁷, mientras que otro reproduce la exigencia, ya prevista en el ET, de que para el disfrute del derecho a la suspensión a tiempo parcial se alcance previo acuerdo al respecto entre empresario y trabajador¹⁷⁸.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Dos de los convenios analizados amplían la edad prevista en la regulación legal como máxima del menor para poder solicitar la reducción de jornada de los ocho a los diez años,

¹⁷⁶ CCSBOE XXI Convenio colectivo de la Banca, Boe 16/08/2007.

¹⁷⁷ CCSBOE Convenio Marco para los establecimientos financieros de crédito, Boe 4/09/2007, y CCSBOE XXI Convenio colectivo de la Banca, Boe 16/08/2007.

¹⁷⁸ CCSBOE de empresas de Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Boe 19/11/2004

mejorando significativamente el régimen legal¹⁷⁹. Uno de ellos añade a esta previsión la posibilidad de que, por acuerdo entre el empresario y el trabajador, la reducción de la jornada no respete los márgenes de entre un octavo y la mitad que prevé el art. 37. 5 ET¹⁸⁰.

Del resto de convenios, dos no incorporan regulación expresa al respecto, mientras que los dos restantes reproducen el ET, con la salvedad de que, uno de ellos, establece como reducción mínima a solicitar la de una hora diaria, con independencia de la duración de la jornada del trabajador¹⁸¹.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

Del total de los seis convenios del sector registrados por el Ministerio de Trabajo a fecha del presente estudio, cinco de ellos (83,33%) contemplan previsiones relativas a la ausencia y reducción de jornada por lactancia¹⁸². En todos los casos, la reducción de jornada se concreta en una hora o dos fracciones de media hora, como ocurre en el ET, si bien las peculiaridades surgen en materia de ausencia por lactancia, y, más concretamente, respecto al número de días que la trabajadora o el trabajador pueden ausentarse del trabajo por lactancia sin pérdida de retribución.

Así, uno de los convenios (16,16%) prevé que, dicha reducción, pueda ser sustituida por una licencia de diez días laborables, que deberán disfrutarse a continuación de recibir el alta por maternidad¹⁸³. Otro convenio atribuye a la licencia por lactancia una duración de 14 días naturales¹⁸⁴, mientras que dos de los analizados elevan esa cifra a los quince días naturales. Sin duda, el régimen más favorable es el de 15 días de licencia, pero laborables, previsto tan sólo en uno de los convenios analizados¹⁸⁵.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

La incorporación de las medidas de ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto a la regulación estatutaria no ha visto su reflejo en la negociación colectiva, que, habitualmente, ignora el supuesto, por lo que debe estarse a la regulación legal al respecto.

Concretamente, en el sector de las instituciones financieras y de seguros el 50% de los convenios de sector (tres convenios) se remiten al respecto a lo dispuesto en la norma estatutaria, mientras que, los tres restantes, no contemplan un precepto, o apartado de precepto, a la regulación de la cuestión.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

¹⁷⁹ CCSBOE del Sector de mediación en seguros privados,. Boe de 22/10/2007, y CCSBOE de empresas de Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Boe 19/11/2004.

¹⁸⁰ CCSBOE del Sector de mediación en seguros privados,. Boe de 22/10/2007

¹⁸¹ CCSBOE Sociedades cooperativas de crédito, boe 15/01/2006.

¹⁸² El único convenio que no contiene referencia a la cuestión es el CCSBOE de gestorías administrativas, Boe 23 mayo 2006.

¹⁸³ Si bien el convenio en cuestión también admite acuerdo con el empresario. Al respecto, vid. CCSBOE Mediación de seguros privados.

¹⁸⁴ CCSBOE convenio marco para los establecimientos financieros de crédito, Boe 4/09/2007

¹⁸⁵ CCSBOE Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

El derecho a ausentarse por nacimiento de hijos, a diferencia del supuesto anterior, constituye objeto de regulación en la mayoría de los convenios del sector, concretamente el 83,33% (cinco de los seis convenios)¹⁸⁶.

De los que sí contemplan régimen regulador, tres de los convenios (50% del total) prevén permisos de dos días, ampliables a cuatro por desplazamiento, lo que significa que su regulación corre paralela a la del ET¹⁸⁷, si bien dos de esos tres admiten la posibilidad de que, a partir del tercer día, el trabajador disfrute de un permiso no retribuido de hasta un mes, ampliando por tanto el régimen legal de permisos¹⁸⁸. De acuerdo con lo dispuesto en uno de los convenios, el permiso alcanzará una duración de cinco días en caso de fallecimiento del hijo¹⁸⁹.

Junto a los anteriores, dos de los convenios del sector amplían a tres días la duración del permiso, cifra que puede llegar a cuatro¹⁹⁰ o incluso cinco días en caso de desplazamiento, siempre que lo sea a una localidad que se encuentre a más de cien kilómetros de donde radique el centro de trabajo¹⁹¹.

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos:

| Ampliación días iniciales | Aumento días iniciales y desplazamiento | Otras mejoras (junto a las anteriores o no) |
|----------------------------------|--|--|
| 16,66% | 16,66% | 33,32% |

1.6.- Otras mejoras.

El sector de instituciones financieras y seguros es relativamente prolífico en la incorporación de mejoras no vinculadas a los permisos y licencias previstas en la legislación estatutaria. Concretamente, tres de los seis convenios analizados contenían previsiones de esta naturaleza (50%).

Al respecto, destaca la regulación contemplada en el XXI Convenio colectivo de la Banca, que contiene tres previsiones al respecto: la primera, facilitando el acceso a las actividades formativas en los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares (art. 27.5); la segunda, concediendo permisos no retribuidos para el acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria a hijos menores de ocho años (art. 27.6); y, una tercera, contemplando un permiso no retribuido de entre una semana y un mes de duración en caso de adopción en el extranjero (art. 27.7).

Una previsión semejante a la última de las descritas en el párrafo anterior puede encontrarse en el convenio del sector de mediación en seguros privados, que concede

¹⁸⁶ No contiene previsión al respecto el CCSBOE marco para los establecimientos financieros de crédito.

¹⁸⁷ Vid, entre otros, XXI Convenio Colectivo Banca. Este convenio contiene la peculiaridad de exigir que, el desplazamiento, suponga al trabajador pernoctar fuera de su localidad

¹⁸⁸ CCSBOE mediación en seguros privados y CCSBOE Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

¹⁸⁹ CCSBOE XXI Convenio Colectivo de la Banca.

¹⁹⁰ CCSBOE Sociedades cooperativas de crédito.

¹⁹¹ CCSBOE gestorías administrativas.

permiso por el tiempo indispensable para acudir al médico de la seguridad social por enfermedad de hijos menores de edad (art. 30.1 g).

En este apartado de otras mejoras, también ha de reflejarse lo previsto en el convenio marco para los establecimientos financieros de crédito, que concede un permiso para un supuesto muy específico; se trata de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración para el cuidado de un hijo menor de seis años con grado severo de dependencia – enlazando, pues, con la situación de necesidad de dependencia-, siempre que se encuentre hospitalizado o padezca una enfermedad grave (art. 20). El mismo precepto concede un permiso de idéntica duración para tramitar una adopción internacional. En ambos casos, la titularidad del derecho se reserva para los trabajadores que acrediten una antigüedad en la empresa de al menos un año.

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal vigente a fecha de convenio | Mejora/precisa la regulación legal |
|--|-------------------------------|--|------------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 50.01% | 49.99% | 0% |
| Susp contrato paternidad | 93.34% | 16.66% | 0% |
| Reduc. guarda legal | 33.33% | 33.33% | 33.33% |
| Ausencia lactancia | 16.67% | 0% | M=0%, P= 83.33 |
| Reduc. jornada lactancia | 16.67% | 83.33% | 0% |
| Ausencia y reducción jornada hijos premat. | 50% | 50% | 0% |
| Ausencia por nacimiento | 16.68% | 16.66% | 66.64% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE (citados como “CCEBOE”).

Con carácter general, resulta conveniente plantear que, de los sesenta y un convenios de empresa del sector de instituciones financieras y seguros en vigor, un porcentaje del 8,196% (cinco convenios) nada indican al respecto de los efectos sobre la jornada del trabajador derivados de la circunstancia de maternidad o paternidad¹⁹², mientras que el 16,393% (diez convenios) se remiten bien al convenio colectivo del sector (cinco convenios = 8,196%, más dos que lo hacen con matices = 3, 278%)¹⁹³, bien al ET (un convenio = 0,16%), a ambas normas (un convenio) o, con carácter general, a la legalidad vigente (un convenio).

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Son escasísimas las previsiones en materia de maternidad y paternidad, de manera que tan sólo puede reseñarse un convenio colectivo que contemple una mejora del régimen legal

¹⁹² Vid., entre otros, CCEBOE Grupo Hispamer, boe 9/09/99, o CCENOE Renault services, sociedad anónima, boe 5/12/98.

¹⁹³ Vid., entre estos últimos, Grupo AVIVA, boe 29/12/2006.

previsto para el supuesto de maternidad¹⁹⁴, ampliándolo dos semanas respecto al dicho régimen, sea cual sea éste vigente (1,63%).

Cuatro de los convenios analizados reproducen la regulación legal (6,55%), sin especificar un régimen concreto que mejore la suspensión para los trabajadores de la empresa en cuestión, mientras que uno de los convenios entiende que la posibilidad de disfrutar de la suspensión por maternidad a tiempo parcial deberá ser desarrollada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades¹⁹⁵.

En relación a la paternidad, un convenio concede un permiso de 15 días naturales, tanto por nacimiento como por adopción¹⁹⁶. La regulación prevista en otro de los analizados ha sido superada por la regulación legal tras la Ley orgánica de igualdad de oportunidades, ya que preveía un permiso de cinco días laborales consecutivos¹⁹⁷. No obstante, este último convenio conserva una mejora relevante, ya que permite la ampliación del permiso retribuido hasta un máximo de un mes adicional sin percepción de sueldo.

Mejoras de la regulación legal de la suspensión por maternidad y paternidad:

| Paternidad: ampliable | Maternidad: dos semanas más de las legales |
|------------------------------|---|
| 3,26% | 1,63% |

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Un alto porcentaje de los convenios objeto de estudio, concretamente el 59,016% (36 convenios) nada indican en materia de reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años, por lo que habrá que estar a la legislación en vigor al respecto¹⁹⁸.

Lo mismo cabe decir respecto del 9,83% de convenios (6 convenios) cuyo articulado reproduce la regulación legal vigente a fecha de celebración del convenio y actualmente mejorada por el régimen estatutario¹⁹⁹.

Del resto de convenios, un porcentaje relativamente pequeño, el 4,918%, reproducen total o parcialmente la legislación en vigor²⁰⁰, mientras que el 26% de los convenios (exactamente, el 26,22%) mejoran la legislación vigente (un total de dieciséis convenios). En todos ellos, salvo en dos supuestos, la mejora consiste en incrementar la edad del menor cuya guarda da lugar a la titularidad del derecho de los ocho años previstos en la legislación estatutaria a diez años (22,95%). En los casos restantes, se contempla la posibilidad de que el trabajador

¹⁹⁴ CCEBOE Ibermutuamur, mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, boe 28/11/2008.

¹⁹⁵ CCEBOE Grupo empresas AXA

¹⁹⁶ CCEBOE Grupo Generali España, boe 10/04/2007.

¹⁹⁷ CCEBOE Empresa Allianz, compañía de seguros y reaseguros, S.A., boe 31/01/2007.

¹⁹⁸ Vid., por ejemplo, CCEBOE Bilbao compañía anónima de seguros y reaseguros, boe 23/03/2007, o CCEBOE Grupo Santander consumer finance (españa), boe 7/11/2008.

¹⁹⁹ Vid., entre otros, CCEBOE Compañía española de seguros y reaseguros MAAF, sociedad anónima, boe 17/03/97.

²⁰⁰ Vid, CCEBOE Banco de España, boe 28/01/2008.

solicite una reducción de jornada de una hora durante un período de tiempo de entre un año y un máximo de tres años, reducción compatible con las previsiones estatutarias siempre que no se pretenda su ejercicio simultáneo de ambas reducciones (legal y convencional) por parte del trabajador.

Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años):

| Menor de diez años | Posibilidad de sumar reducción de jornada |
|--------------------|---|
| 24,62% | 1,63% |

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Veintinueve de los sesenta y un convenios vigentes no contiene regulación alguna en relación al supuesto de la reducción de jornada por lactancia, lo que asciende a un porcentaje del 47,54%.

Uno de los convenios analizados se remite a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector (seguros y reaseguros, ya analizado), mientras que, hasta veinticinco de los treinta y dos convenios restantes reflejan la regulación estatutaria.

En seis ocasiones, la referencia a la reducción de jornada por lactancia es sustituida por la expresión “cuidado de hijo menor de nueve meses”, mientras que, en dos de los convenios, se amplía la reducción a los supuestos de adopción y acogimiento.

Por otra parte, diecisiete de los treinta y dos convenios que contemplan la contingencia de la lactancia²⁰¹ (27,868%), ignoran el supuesto de la posibilidad de acumular las horas de reducción de jornada y su transformación en ausencia retribuida al trabajo.

El 21,31% de convenios (13 convenios) que sí prevén la acumulación contemplan un régimen muy variado por lo que se refiere a la concreción del número de días de ausencia en los que se transforma la reducción. En este sentido, la conversión de la hora de permiso retribuido por lactancia a jornadas completas de ausencia a disfrutar tras la baja por maternidad ofrece resultados muy dispares. De entre los trece convenios que contemplan esta posibilidad, la fórmula más repetida es la que tiene como cifra resultante la de quince días laborales²⁰². En uno de los casos, el convenio no especifica el carácter (naturales, laborales, hábiles...) de los quince días de ausencia, mientras que, en los restantes supuestos, los días de ausencia retribuida se traducen en dos semanas de ausencia o ascienden a 16 días²⁰³. Dos de los convenios reproducen la fórmula legal, sin ofrecer un número de días²⁰⁴. Finalmente, otros dos convenios fragmentan el disfrute en dos períodos, de manera que el primero de ellos, de diez días naturales tras el nacimiento, deben

²⁰¹ Vid. CCEBOE Dissa, Correduría de seguros, boe 4/12/98. Vid. También CCEBOE Fénix directo, compañía de seguros y reaseguros, S.A., boe 13/06/2007.

²⁰² Vid. CCEBOE Volkswagen finance, S.A., establecimiento financiero de crédito, boe 17/03/2005, o CCEBOE Empresa A.I.G. europe, boe 28/04/2003.

²⁰³ CCEBOE Fremap, mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social número 61.

²⁰⁴ CCEBOE Instituto de crédito oficial, boe 4/01/2006, que habla de un “cómputo total de horas para un único plazo.

disfrutarse inmediatamente después de éste, a los que se suman cinco días, en este día hábiles, que se disfrutarán, a elección del trabajador, dentro de los doce meses de vida del hijo, siempre y cuando no se pretenda su disfrute de manera consecutiva a los diez primeros²⁰⁵.

Dentro de este conjunto de convenios que prevén la acumulación, uno de ellos extiende expresamente el régimen en el previsto en relación al permiso por lactancia a los supuestos de adopción y acogimiento, mientras que, otro de ellos, suma a los 10 días naturales más cinco hábiles la cifra de seis días naturales²⁰⁶. La ampliación del permiso a los supuestos de adopción y acogimiento también se produce en uno de los convenios que no prevén el régimen de acumulación.

Finalmente, cabe señalar que, en un porcentaje considerable de convenios, concretamente el 14,754% (nueve convenios), el permiso o la ausencia (o ambos, según sea el caso), no tienen a la lactancia como hecho generador del derecho, sino que, en expresión más amplia, se referencia al cuidado de un menor de nueve meses²⁰⁷.

Mejoras en el derecho de ausencia y reducción de jornada por lactancia:

| Precisan el número de días resultado de la acumulación | Sustituyen "lactancia" por "cuidado" de hijos | Amplían a adopción y acogimiento | Otras medidas |
|---|--|---|----------------------|
| 18,03% | 14,75% | 3,27% | 4,93% |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

No es posible reflejar más que un convenio, dentro del sector de las instituciones financieras y de seguros, que contemple una mejora del régimen legal de ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización, lo que da como resultado un porcentaje que merece ser calificado de prácticamente insignificante (1,63%).

La mejora consiste en la ampliación a dos horas diarias del derecho a ausentarse al trabajo, con percepción de las retribuciones totales y mientras se mantenga la hospitalización²⁰⁸.

El resto de convenios ignoran el supuesto, sin remitirse o reproducir la legislación en vigor al respecto.

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Como ocurre en otros sectores, el permiso por nacimiento de hijo constituye la circunstancia relacionada con la paternidad o maternidad de los trabajadores sobre la que más incide la regulación convencional. Pese a ello, hasta un total de dieciocho convenios (el 29,508% de los sesenta y un convenios de empresa analizados) ignora esta cuestión.

De entre los analizados, hasta veintidós convenios, lo que hace un porcentaje del 36,065%, reproducen el permiso legal de dos días por nacimiento de hijo, si bien en nueve de ellos

²⁰⁵ CCEBOE Unión de Duero Compañía de seguros de vida, boe 14/05/2008.

²⁰⁶ CCEBOE Caja de Ahorros de Guipúzcoa y San Sebastián, Kutxa, boe 5/05/2008.

²⁰⁷ Vid., entre otros, CCEBOE Seguros lagun aro, Sociedad Anónima, boe 9/09/99.

²⁰⁸ CCEBOE Banco de España, boe 28/01/2008.

(14,754%) se especifica que, esos dos días, habrán de ser laborables²⁰⁹, mientras que dos entienden que, al menos uno de los días de ausencia, habrá de ser laboral -el 3,278%-, y otros dos precisan que los días serán naturales.

La previsión más frecuente es aquella que incrementa el número de días de dos a tres (17 convenios, lo que hace un total del 27,868% de los sesenta y un convenios clasificados en la categoría de instituciones financieras y seguros), pudiéndose observar, de nuevo, una gran variedad de fórmulas respecto al carácter laboral (5 convenios)²¹⁰, natural (6 convenios)²¹¹, o hábil de esos días (2 convenios). Un convenio exige que, al menos uno de los tres días sea laboral (0,16%), mientras que, otro, eleva esa cifra a dos (37, 0,16%).

Sólo un total de tres convenios (el 4,918% del total) amplía el permiso a cuatro días, en todos los casos naturales²¹².

Junto a estas previsiones, debe reflejarse que, el 16,393% de los convenios de empresa consultados (10 de los 61 convenios), contemplan la posibilidad de que, el permiso por nacimiento, se amplíe, sin derecho a retribución, en un período de tiempo que, habitualmente, será de un mes –incluyendo en su cómputo los días de ausencia retribuida²¹³-, o, en un supuesto, ampliable hasta los dos meses²¹⁴.

Por otra parte, de los cuarenta y tres convenios que contemplan expresamente una regulación en relación a la circunstancia del nacimiento de un hijo del trabajador, más de la mitad (24 convenios, lo que hace un porcentaje del 39,344% sobre el total de 61 convenios), contemplan el supuesto de que el nacimiento obligue al desplazamiento del trabajador. Diecisiete de esos veinticuatro convenios reproducen el número de días previsto en la norma estatutaria, esto es, cuatro, si bien, en algunos casos, precisando el carácter laboral o natural que debe atribuirse a esos días de ausencia o, al menos, a una parte de ellos²¹⁵. El resto de convenios que prevén el desplazamiento incrementan el número de días de permiso hasta la cifra de cinco²¹⁶, o incluso a seis, en el caso de que el nacimiento se hubiera producido fuera de la provincia donde el trabajador reside, o, en otro caso, si se trata de una provincia no limítrofe con ésta o una isla²¹⁷.

Hasta cinco convenios prevén una circunstancia distinta a la del desplazamiento (8,196%)²¹⁸. Se trata de supuestos en los que el hijo precisa de hospitalización por un período superior a dos días, en cuyo caso el permiso se amplía en tres días naturales (dos

²⁰⁹ CCEBOE Mapfre, Grupo asegurador, boe 19/07/2006.

²¹⁰ CCEBOE Compañía española de seguros y reaseguros MAAF, sociedad anónima, boe 8/05/2001.

²¹¹ CCEBOE Smasa, sociedad mundial de asistencia, S.A., boe 7/03/2006.

²¹² CCEBOE Aurora polar, sociedad anónima de seguros y reaseguros, boe 11/11/1997.

²¹³ Vid, al respecto, CCEBOE Seguros Catalana Occidente, sociedad anónima de seguros y reaseguros, boe 11/02/2003.

²¹⁴ CCEBOE Grupo Liberty, 4/09/2007

²¹⁵ Vid., entre otros, CCEBOE Volkswagen finance, S.A., establecimiento financiero de crédito, boe 17/03/2005, que precisa que dos de los cuatro días habrán de ser laborables.

²¹⁶ Vid., entre otros, CCEBOE Compañía de financiación de grandes almacenes, boe 20/05/1996.

²¹⁷ CCEBOE Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A., 24/01/2007

²¹⁸ Vid., entre otros, CCEBOE Sepes, entidad pública empresarial de suelo, boe 27/07/2001.

convenios), o bien en los que se prevé la enfermedad (dos días naturales más), un supuesto en el que no se computa el día de la circunstancia, ni siquiera en el supuesto de que el trabajador se ausente –y, si ocurriera en viernes, el trabajador podría ausentarse también el lunes siguiente–, mientras que, en un único supuesto, se contempla la posibilidad de que, los días de permiso (3 o 4, en función de si es necesario o no desplazamiento), se disfruten no a continuación del alumbramiento, sino dentro de los siete días siguientes al acontecimiento.

Por último, y dentro de un apartado que pudiera denominarse terminológico, resulta reseñable que, en nueve de los convenios analizados (14,754%), se sigue empleando una expresión que resulta, cuando menos anticuada, como es la de “alumbramiento de esposa”, si bien, en dos de esos nueve convenios, se sustituye el concepto de esposa por el de cónyuge o pareja, lo que da entrada al disfrute del permiso en el caso de las parejas o matrimonios de mujeres²¹⁹.

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos:

| Ampliación días iniciales | Aumento días iniciales y desplazamiento | Otras mejoras (junto a las anteriores o no) |
|----------------------------------|--|--|
| 32,77% | 8,19% | 11,49% |

2.6.- Otras mejoras.

El apartado de otras mejoras no permite registrar unas cifras o porcentajes altos. En tres de los convenios analizados se contemplan previsiones específicas para el caso de la adopción o acogimiento. Las previsiones oscilan entre tres días naturales por adopción o acogimiento, a lo que se debe sumar dos días naturales más si el supuesto se produce fuera del lugar de residencia del empleado, cifra que se eleva hasta los sesenta días si la adopción es internacional, hasta un permiso no remunerado para adopción en el extranjero de hasta un mes de duración, o, en el mejor de los casos, un permiso no retribuido de treinta días naturales si el hecho se produce en el territorio nacional y sesenta si es internacional²²⁰.

Uno de los convenios analizados otorga preferencia para elegir fecha de disfrute de las vacaciones a los empleados con hijos a cargo en edad escolar²²¹, mientras que otro concede al trabajador la posibilidad de ausentarse del trabajo sin perder su retribución siempre que la ausencia se produzca por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica con hijos. Finalmente, cabe citar una última previsión, relativa a la posibilidad de acogerse a una jornada laboral continuada de ocho a quince horas y de lunes a viernes, sin reducción del salario, prevista para aquellos trabajadores que tengan la guarda legal de un hijo menor de cinco años²²².

3.- Conclusión

La negociación colectiva a nivel de empresa en el sector de las instituciones financieras y seguros regula con detenimiento dos de los supuestos o circunstancias relacionadas con la maternidad o paternidad de los trabajadores, como son el nacimiento y la lactancia del hijo menor de nueve meses. Del resto de mejoras posibles en la jornada del trabajador o

²¹⁹ Vid., entre estos últimos, CCEBOE Grupo Fimestic.

²²⁰ Vid. CCEBOE Mapfre, Grupo asegurador, boe 19/07/2006.

²²¹ CCEBOE BBV Interactivos, sociedad anónima, SVB, boe 28/12/1999.

²²² Este último, CCEBOE Grupo asegurador Reale, boe 06/06/2008.

trabajadora, tan sólo el supuesto de guarda legal merece la atención de un número de convenios que supera, escasamente, el cuarenta por ciento del total 40,84%).

Son especialmente significativas las escasas previsiones en materia de maternidad, o protección en caso de hijo prematuro o que precise hospitalización, circunstancia sólo contemplada en uno de los convenios analizados.

Siguiendo esta tónica, las mejoras que no se vinculan a los supuestos contemplados en la regulación legal aplicable son muy escasos.

De todo ello, se concluye que, las partes negociadoras, consideran, en un porcentaje alto de supuestos, suficiente el régimen estatutario vigente a fecha de celebración del convenio.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce total o parcialmente/remite dicción legal vigente fecha convenio | Mejora/precisa la regulación legal |
|-------------------------------|-------------------------------|--|------------------------------------|
| Suspensión maternidad | 91.81% | 6.55% | 1.63% |
| Suspensión paternidad | 96.74% | 0% | 3.26% |
| Reducción guarda legal | 59.01% | 14.74% | 26.25% |
| Ausencia lactancia | 75.40% | 6,57% | 18,03% |
| Reducción lactancia | 47.54% | 39,34% | 13,11% |
| Ausencia/reducción prematuros | 98.37% | 0% | 1.63% |
| Ausencia por nacimiento | 29.50% | 18.03% | 52.46% |

IV.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES.

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se hallan en vigor un total de trece convenios colectivos del sector de transportes y comunicaciones y ciento veintidós convenios colectivos de empresa inscribibles en dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE (citados como “CCSBOE”).

En el sector de los transportes y comunicaciones, se observa que tres de los trece convenios del sector ignoran las cuestiones relativas a la mejora de la regulación legal de los efectos sobre la jornada del trabajador de la paternidad o maternidad (23, 07%) y, uno de ellos, se remite a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente (7,69%).

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Ninguno de los convenios de sector vigentes a la realización del presente estudio contemplada entre su articulado referencia o mejora a las situaciones de paternidad o maternidad de los trabajadores.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Al igual que ocurría en los supuestos de paternidad/maternidad, tampoco la guarda legal de un menor de ocho años merece ser objeto de regulación los convenios colectivos del sector de los transportes y comunicaciones. Únicamente uno de los convenios analizados contempla una precisión al respecto, si bien otorgando menos derechos a los trabajadores

que los que se desprenden de la legalidad vigente en la actualidad, e, incluso, en la fecha de celebración del convenio.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

La lactancia de un hijo se regula, en cuatro de los convenios analizados (30,76%) reproduciendo lo dispuesto en la norma estatutaria, sin incorporar mejora ni especialidades en función de las características específicas del sector.

El resto de convenios nuevamente presentan una ausencia total de referencia a la cuestión, a excepción de un convenio, que se remite, al respecto, a lo dispuesto en el ET.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

Dos son los convenios del sector que contemplan la circunstancia del nacimiento de un hijo prematuro o que requiera hospitalización tras el parto, si bien lo hacen para remitirse, sin más, a la norma estatutaria (15,38%). El resto de convenios ignora este supuesto.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Una amplia mayoría de convenios regula el supuesto de ausencia por nacimiento de hijos; concretamente, once de los trece convenios del sector de transportes y comunicaciones vigentes a fecha de realización del presente estudio, lo que representa un 84,61%.

La mayoría de las previsiones, sin embargo reproducen los dos días de duración del permiso contemplados en la legislación vigente (ocho convenios, 61,53%). No obstante, de esos ocho convenios uno de ellos precisa que, esos dos días, habrán de ser laborales, otro señala que, al menos uno, habrá de ser laboral, mientras que, en otro supuesto, se especifica que los días serán hábiles. Finalmente, un último convenio de este conjunto precisa que, los dos días de permiso, serán días naturales.

Sólo uno de los convenios amplía la duración del permiso de dos a cuatro días, cifra que, incluso, se vería ampliada en dos días más si el nacimiento hubiera de ser por cesárea. Otro de los convenios analizados contempla la posibilidad de que, a petición del trabajador, el disfrute del permiso se fraccione en medias jornadas.

Por otra parte, ocho de los trece convenios (61,53%) analizados contemplan la circunstancia de que, el nacimiento del hijo, conlleve desplazamiento para el trabajador, si bien hasta en seis ocasiones se repite la cifra de cuatro días (dos de ellos, especificando que serán naturales) que ya contempla la norma estatutaria. Uno de los convenios añade un día natural más (se entiende que a los cuatro días previstos en el ET para el supuesto), mientras que, otra de las normas convencionales analizadas, amplía el permiso de dos días en uno más por cada 300 km de desplazamiento, añadiendo un día para la ida y otro para la vuelta si el desplazamiento ha de realizarse en barco o en avión.

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos:

| Ampliación días iniciales | Aumento días iniciales y desplazamiento | Otras mejoras (junto a las anteriores o no) |
|---------------------------|---|---|
| 12,82 | 12,82 | 12,82 |

1.6.- Otras mejoras.

Hasta en tres de los convenios analizados, de los trece del sector, contemplan permisos para el cuidado de menores de ocho años que, o bien estén enfermos, o bien deban acudir

a asistencia sanitaria, especificando, en este último caso, un número de horas de permiso anuales, o bien permitiendo que el trabajador dedique a ello “el tiempo indispensable”).

Por otra parte, en uno de los convenios analizados se contempla un permiso de hasta tres días laborables al año para la realización de los trámites de adopción o acogimiento, permiso que se convierte en el tiempo que sea necesario (sin retribución) si la adopción se produjera en el extranjero.

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce total o parcialmente/remite dicción legal vigente a fecha convenio | Mejora/ precisa la regulación legal |
|--|-------------------------------|--|-------------------------------------|
| Susp contrato maternidad | 100% | 0% | 0% |
| Susp contrato paternidad | 100% | 0% | 0% |
| Reduc. guarda legal | 100% | 0% | 0% |
| Ausencia lactancia | 69.24% | 30.76% | 0% |
| Reduc. jornada lactancia | 69.24% | 30.76% | 0% |
| | | | |
| Ausencia y reducción jornada hijos premat. | 84.62% | 15.38% | 0% |
| Ausencia por nacimiento | 15.38% | 46.15% | 38.46% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE (citados como “CCEBOE”)

Un alto porcentaje de los convenios de empresa encuadrables en el sector de transportes y comunicaciones –siendo el total de 122 convenios, según la clasificación del Ministerio de Trabajo a fecha de estudio- contemplan alguna previsión en torno a la maternidad o paternidad, de manera que, sólo el 17,21% (21 convenios)²²³, omiten toda referencia a la materia, si bien dos de los convenios que sí tratan el tema se remiten, en bloque, a lo dispuesto en el ET, o bien a la legalidad vigente²²⁴.

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad.

Veinte de los ciento veintidós convenios de empresa contienen previsiones expresas en torno a la maternidad (16,39%), si bien hasta en trece ocasiones el texto convencional reproduce la regulación legal o se remite a la misma²²⁵. Al margen de estos trece convenios, dos de los que regulan la maternidad lo hacen reproduciendo la legalidad vigente, pero admitiendo sumar las vacaciones al período de suspensión²²⁶, o bien ampliando la suspensión en dos semanas si el hijo padeciera de discapacidad²²⁷.

²²³ Vid CCEBOE Amper soluciones, S.A. Boe 9/12/2008; y también Ferrocarriles de vía estrecha (FEVE), boe 21/09/2006.

²²⁴ Vid. CCEBOE Transportes aéreos portugueses, sociedad anónima, sucursal en España, boe de 5/10/1995.

²²⁵ Vid. CCEBOE Flota de remolques marítimos, sociedad anónima, boe 30 abril 2008.

²²⁶ CCEBOE Acumula, S.A., boe 21 febrero 2008

²²⁷ CCEBOE France Telecom. España, S.A., boe 31 octubre 2007.

Uno de los convenios –lo que supone un porcentaje susceptible de ser calificado como insignificante, el 0,81%)- concede ocho días retribuidos a disfrutar después del permiso por maternidad, mientras que otro suma dos semanas adicionales a la suspensión, sin sometimiento a condición ninguna. En otra ocasión, y de nuevo un solo convenio, se concede una licencia no retribuida, tras la maternidad, de nueve meses de duración, mientras que, entiendo que en clara vulneración de la legislación vigente, uno de los convenios condiciona la titularidad del derecho a suspensión a la superación previa de un período de prueba y al hecho de que la relación de trabajo sea fija²²⁸.

Por lo que se refiere a la paternidad, el número de convenios con referencia a la misma es significativamente inferior a la suspensión por maternidad, alcanzando la cifra de seis convenios (4,91%). De esos seis convenios, en una ocasión se reproduce la regulación estatutaria, mientras que, en otro supuesto, se concede un permiso de diez días naturales, claramente superado por las previsiones del ET²²⁹. El resto de convenios contempla un permiso de trece días ininterrumpidos de duración (cuatro convenios, 3,27%), lo que no mejora la regulación legal, y tampoco puede hablarse de una mejoría en dos de esos cuatro convenios, en los que el permiso de trece días se incrementa en dos más en caso de parto múltiple y a partir del segundo hijo²³⁰.

Mejoras de la regulación legal de la suspensión por maternidad y paternidad:

| posibilidad de sumar vacaciones (mat) | Ampliar la suspensión (mat) | Ocho días retribuidos más (mat) | Licencia no retribuida de nueve meses (mat) | Dos semanas más (mat) |
|--|------------------------------------|--|--|------------------------------|
| 1,62% | 0,81% | 0,81% | 0,81% | 0,81% |

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Un porcentaje del 14,75% de los convenios analizados, (18 convenios) reproducen la normativa estatutaria vigente a fecha de celebración de convenio, anterior a la Ley 3/2007, orgánica de igualdad, por lo que sus previsiones deben entenderse sustituidas por ésta. El porcentaje es superior al de convenios que reproducen la legislación en vigor, que sólo alcanza el 5,73% (siete convenios), cifra a la que hay que sumar la relativa a otros tres convenios que, si bien no reproducen, se remiten a dicha legislación en la materia (2,45%).

Únicamente seis convenios (4,91%) contienen cláusulas de mejora de la legislación vigente, mejora que, en cuatro supuestos, se concreta en la ampliación de la edad del menor dentro de la cual puede solicitarse la reducción²³¹. El resto de convenios, lo que hace un total de ochenta y ocho (el 72,13%) no contiene cláusulas relativas a la guarda de un menor, siendo, de largo, el conjunto más amplio dentro de los convenios de transportes y comunicaciones.

Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años):

| Ampliación de la edad (9 ó 10 años) | Otras mejoras |
|--|----------------------|
| 3,24% | 1,62% |

²²⁸ CCEBOE Lufthansa, Líneas Aéreas alemanas, boe 20 octubre 2006.

²²⁹ CCEBOE Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., boe 25 septiembre 2006.

²³⁰ Vid. CCEBOE Sintax Logística, S.A., boe 25 abril 2008.

²³¹ Vid., entre otros, Telefónica Soluciones de Informática y comunicaciones de España, S.A.U., boe 10 abril 2007.

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET).

Del total de ciento veintidós convenios, cincuenta y tres convenios contienen alguna previsión en torno a la reducción de jornada y/o ausencia por lactancia del art. 37.4 ET (43,44%). Las previsiones son varias, como se verá a continuación.

Veinticinco de los convenios analizados prevén el supuesto de la acumulación de la reducción de jornada por lactancia y su conversión en ausencia retribuida, si bien cuatro de ellos remiten o reproducen –no literalmente- la regulación legal. El resto de convenios precisan el número de días en que se traduce la acumulación. Dos de ellos, además, mejoran la regulación legal, ya que amplían el permiso o la ausencia hasta los doce meses del hijo²³², o contemplan una reducción de dos horas que, en caso de parto múltiple, se eleva hasta las cuatro horas²³³.

El régimen de la acumulación, como se observa en otros sectores, presenta múltiples fórmulas, de manera que el número de días en que se traduce la acumulación oscila desde los seis días²³⁴ –si bien sólo en uno de los convenios analizados- hasta un mes de permiso retribuido²³⁵. La cifra repetida en más ocasiones es la de los quince días, aunque sólo es posible encontrarlo en cinco convenios²³⁶. El resto de supuestos ofrecen todo un abanico de cifras: veintidós días laborables²³⁷, ocho días naturales, 18 días ininterrumpidos, tres semanas, catorce días naturales...

Son diecinueve (15,57%) los convenios que reproducen las previsiones estatutarias en torno a la reducción de jornada por lactancia. Únicamente son seis los convenios que contemplan alguna mejora del régimen legal. En todos los casos, la mejora consiste en la ampliación de la reducción de jornada hasta los doce meses de edad del lactante²³⁸, salvo en dos supuestos. En el primero, a esta mejora, ha de añadirse que, durante el primer mes, la reducción será de dos horas²³⁹. En el segundo, se permite al trabajador que elija, dentro de los doce primeros meses del año, aquellos nueve en los que quiere disfrutar del permiso²⁴⁰.

Mejoras en el derecho de ausencia y reducción de jornada por lactancia:

| Precisan el número de días de acumulación | Amplían hasta los 12 meses de vida del niño | Amplían a dos horas | Permiten la elección del trabajador |
|---|---|---------------------|-------------------------------------|
| 15,57% | 4,09% | 1,63% | 0,81% |

²³² CCEBOE Administrador de infraestructuras ferroviarias, boe 17 junio 2008.

²³³ CCEBOE Autotransporte turístico español, S.A., boe 22 agosto 2008.

²³⁴ CCEBOE Unipost, S.A., boe 16 septiembre 2008.

²³⁵ CCEBOE Acciona Airport services, S.A., boe 21 noviembre 2008.

²³⁶ Vid, CCBOE

²³⁷ Se reproduce éste, por ser el más favorable para los trabajadores. CEOE de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S.A., boe 28 marzo 2008.

²³⁸ Vid., Personal Tierra de CLH, S.A., boe 13 septiembre 2006.

²³⁹ CCEBOE Telefónica móviles España, S.A., boe 30 septiembre 2004

²⁴⁰ CCEBOE Telefónica servicios audiovisuales, S.A.U., 3 febrero 2007

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET).

Son pocos los convenios que contienen alguna previsión en torno a la ausencia y reducción de jornada por nacimiento prematuro u hospitalización tras el parto, alcanzando un porcentaje del 14,75%. Ha de constatarse, por otra parte, que en la totalidad de los convenios que contienen una previsión al respecto, esta se limita a la reproducción de lo dispuesto al respecto en el ET, no pudiendo constatarse ninguna mejora del régimen legal.

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Son mayoría los convenios que contemplan la circunstancia de ausencia por nacimiento de hijos, alcanzando un porcentaje del 70,49% (ochenta y seis convenios).

La previsión mayoritaria es la que reproduce los dos días de duración del permiso (hasta en cuarenta y dos ocasiones, el 34,42% del total de convenios)²⁴¹, no siendo infrecuente la precisión de que los dos días sean laborables (11 convenios, lo que se traduce en un 9,01% del total de convenios)²⁴². En otras ocasiones –concretamente, en nueve convenios-, se precisa que, esos dos días, serán naturales (7,37%)²⁴³.

Junto a los anteriores, un total de veintitrés convenios (el 18,85%) amplían el permiso a tres días, repitiéndose las fórmulas de naturales (ocho convenios)²⁴⁴, laborables (tres convenios) o hábiles (dos convenios).

Otros convenios prevén períodos más amplios de ausencia. Hasta en ocho ocasiones el permiso se amplía para llegar a los cuatro días²⁴⁵, llegando, la mejora más generosa a alcanzar los quince días de ausencia por nacimiento de hijos (siete convenios)²⁴⁶. Otras fórmulas –siete días naturales, ocho días laborables, diez días- son mucho más infrecuentes y sólo se encuentran reflejadas en uno o dos de los convenios de las empresas de transportes y comunicaciones.

Por otra parte, el desplazamiento como circunstancia derivada del nacimiento de hijos se prevé hasta en treinta y ocho ocasiones (31,14%), reproduciéndose el régimen legal de cuatro días de ausencia en veintiocho de esos treinta y ocho convenios (un 22,95% del total de convenios de empresa). Amplían la previsión legal en caso de desplazamiento diez de los convenios consultados (8,19%), llegando la ampliación hasta los cinco días.

Como ocurre en otros sectores, los convenios de empresas de transportes y comunicaciones contemplan fórmulas muy diversas para delimitar o precisar cuándo ha de considerarse que, el nacimiento del hijo, conlleva desplazamiento para el trabajador. Lo más frecuente es que el punto geográfico de referencia sea la residencia del trabajador, y que el concepto se calcule tomando en consideración los kilómetros existentes entre dicha residencia y el lugar del nacimiento²⁴⁷, o, simplemente, que el nacimiento se haya producido

²⁴¹ Vid., entre otros, CCEBOE Newco Airport services, S.A.

²⁴² Vid. CCEBOE Iberia LAE, Sociedad Anónima, boe 16 enero 2002

²⁴³ Vid. CCEBOE Grupo CIATESA, boe 18 marzo 2008.

²⁴⁴ Vid. CCEBOE Auna telecomunicaciones, S.A.U., boe 25 mayo 2004

²⁴⁵ Vid. DHL Internacional España S.A., boe 3 diciembre 2003

²⁴⁶ Vid. CCEBOE Compañía logística de hidrocarburos CLH, S.A., boe 14 junio 2002

²⁴⁷ Vid. CCEBOE Sociedad Canaria de fletamentos, sociedad limitada, boe 27 marzo 1997

fuera del lugar de residencia del trabajador²⁴⁸. En otras ocasiones, el convenio exige que haya de producirse un desplazamiento a provincia distinta del lugar de residencia²⁴⁹.

Finalmente, cabe señalar que son escasos los supuestos en los que el convenio emplea la expresión “alumbramiento de esposa” (un total de diez convenios, el 8,19%).

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijo:

| Ampliación días iniciales | Aumento días iniciales y desplazamiento | Otras mejoras (junto a las anteriores o no) |
|---------------------------|---|---|
| 27,86% | 0,81% | 15,59% |

2.6.- Otras mejoras.

Otras mejoras, no vinculadas a las previsiones estatutarias, pueden encontrarse en dieciocho de los ciento veintidós convenios (14,75%). En la mayoría de los casos, suele tratarse de permisos de corta duración para acompañar a consulta a hijos menores, o bien a permisos específicos para la realización de los trámites pertinentes en los casos de adopción o acogimiento.

Así, el primero de los supuestos descritos se contempla hasta en siete ocasiones²⁵⁰, variando la edad del menor desde los cuatro años²⁵¹, hasta los dieciséis²⁵². El tiempo concedido es el estrictamente necesario, siempre que no abarque la totalidad de la jornada de trabajo y, en varios supuestos, con recuperación del tiempo de trabajo perdido. En el segundo de los casos –contemplado en seis convenios, un 4,91% del total-, esto es, el relativo a trámites de adopción o acogimiento, las previsiones oscilan entre permitir que la suspensión prevista se inicie hasta cuatro semanas antes de la resolución, o bien conceder un plazo para la realización de dichos trámites²⁵³.

Otras previsiones, mucho menos frecuentes, tienen relación directa con las características específicas del sector, y son relativas a procurar reducir el número de viajes y la duración de los mismos –sobretudo en caso de pernoctación fuera del domicilio- tras la maternidad/paternidad del trabajador, al objeto de fomentar un mayor contacto con los hijos²⁵⁴. La misma finalidad persigue la potenciación del teletrabajo, sólo prevista en uno de los convenios analizados²⁵⁵.

3.- Conclusión

²⁴⁸ Vid. CCEBOE Uniones temporales de empresas de Globalia Handling, boe 9 febrero 2007.

²⁴⁹ Vid. CCEBOE Unipost, S.A., boe 16 septiembre 2008

²⁵⁰ Vid. CCEBOE Personal de tierra de la empresa Swiftair, S.A., boe 20 febrero 2006.

²⁵¹ CCEBOE European Air Transport, N.V./S.A., boe 27 abril 2005

²⁵² CCEBOE Unipost, S.A., boe 16 septiembre 2008.

²⁵³ El CCEBOE Difusió Digital Societat de telecomunicacions, S.A.U., boe 13 septiembre 2005, concede una semana.

²⁵⁴ Vid. CCEBOE Bombardier European Investments, S.L.U., boe 7 septiembre 2007.

²⁵⁵ CCEBOE Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U., boe 24 septiembre 2008.

El sector de transportes y comunicaciones presenta, a nivel de convenios de empresa, un interés escaso por desarrollar mejoras en las prestaciones estatutarias vinculadas a la maternidad y paternidad. El supuesto que, con diferencia, centra la atención de la negociación en las empresas, es el relativo al permiso por nacimiento de hijo, en el que se observa una gran variedad de fórmulas en la precisión de aquello que deba entenderse por desplazamiento. El resto de supuestos despierta un interés escaso en los negociadores, que, habitualmente, se limitan, en el mejor de los casos, a reproducir la legislación vigente o, en el supuesto particular del permiso por lactancia, a concretar un número de días en el que se traduce la acumulación del permiso en jornadas completas de ausencia.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce total o parcialmente/remite dicción legal vigente a fecha convenio | Mejora/precisa la regulación legal |
|--|--------------------------------------|---|---|
| Susp contrato maternidad | 83.62% | 10.65% | 5.73% |
| Susp contrato paternidad | 52.21% | 47.78% | 0% |
| Reduc. guarda legal | 72.13% | 22.96% | 4.91% |
| Ausencia lactancia | 79.51% | 3,27% | 17,21% |
| Reduc. jornada lactancia | 79.51% | 15.57% | 4.91% |
| Ausencia y reducción jornada hijos premat. | 85.25% | 14.75% | 0% |
| Ausencia por nacimiento | 29.51% | 26.23% | 44.26% |

MEJORAS ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DE LOS SECTORES DE

I.- Metal

II.- Industria química, de la transformación del caucho y materias plásticas

III.- Textil, confección, cuero y calzado

IV.- Otros servicios

Manuel Alegre Bueno
Profesor Contratado Doctor

I.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DEL METAL

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el sector de la industria siderometalúrgica se han publicado en el BOE, y están vigentes, tres convenios colectivos sectoriales y veintiocho convenios colectivos de empresa.

1. Convenios colectivos de sector

1.1. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

De los tres acuerdos colectivos sectoriales, sólo el convenio colectivo general de ferralla (que representa el 33,33% del total) contiene una referencia a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, limitándose a reproducir la norma contenida en el artículo 48.4 del ET²⁵⁶. Los otros dos convenios colectivos de sector²⁵⁷ ninguna previsión normativa dedican a este aspecto. Además ninguno de estos pactos colectivos sectoriales regula la suspensión de la relación laboral a causa de la paternidad ni se remite al régimen jurídico contenido en el artículo 48 bis del ET.

1.2. Permiso retribuido por nacimiento de hijo

Sólo el convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (que representa el 33,33% del total de los acuerdos colectivos publicados en el BOE), contiene una referencia al permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 b) del ET. La previsión, que no amplía la duración de la licencia, sí la mejora, estableciendo una forma de cómputo más favorable para el trabajador que la prevista en la citada norma, al indicar que sólo computan los días laborables y que no computa el día del parto²⁵⁸. Sin embargo, llama la atención que para el supuesto en que el trabajador necesite realizar un desplazamiento la duración del permiso sólo se amplíe en un día más –ha de entenderse laborable- pese a que el mandato contenido en el artículo 37.3 b) del ET lo fija en dos días²⁵⁹.

1.3. Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo

Este permiso retribuido, contemplado también en el artículo 37.3 b) del ET, sólo encuentra encaje, dentro de la negociación colectiva sectorial, en el convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. La regulación contenida en dicho pacto colectivo supone una mejora en relación a la norma legal, pues amplía la duración del permiso a tres días naturales, un día más si se precisa realizar algún desplazamiento igual o superior a cuatrocientos kilómetros, ida y vuelta, desde la residencia del solicitante. Superado ese tiempo, si la duración de la enfermedad se prolonga, el trabajador puede solicitar un permiso sin derecho a retribución por todo el tiempo que dure la patología²⁶⁰.

²⁵⁶ Artículo 35 del convenio colectivo general de ferralla (BOE de 27 de enero de 2.006).

²⁵⁷ Acuerdo estatal del sector del metal (BOE de 4 de octubre de 2.006) y convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 18 de agosto de 2.005).

²⁵⁸ Artículo 10.

²⁵⁹ Además se requiere que el desplazamiento sea igual o superior a cuatrocientos Kilómetros, ida y vuelta, a contar desde el domicilio del solicitante (artículo 10).

²⁶⁰ A los solos efectos del reconocimiento de este permiso retribuido, el convenio sectorial se encarga de definir los conceptos de enfermedad grave y de intervención quirúrgica. La primera, precisa, que

1.4. Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto

Ninguno de los tres convenios colectivos del sector siderometalúrgico publicados en el BOE contiene entre sus cláusulas un precepto dedicado al permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 f) del ET, ni siquiera para reproducir el texto de la citada norma.

1.5. Permiso retribuido por lactancia

Sólo el convenio colectivo general de ferralla (que representa el 33,33% del total de los convenios colectivos sectoriales) dedica un precepto a la regulación del permiso retribuido por lactancia, y lo hace para reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 del ET pero, además, de manera incorrecta, al referirse a una reducción de jornada cuando, en realidad, regula una ausencia del puesto de trabajo con derecho a retribución²⁶¹.

1.6. Reducción de jornada por lactancia

También el convenio colectivo general de ferralla es el único pacto colectivo del sector de las empresas siderometalúrgicas que recoge en su articulado una referencia a la reducción de jornada por lactancia, prevista en el artículo 37.4 del ET, limitándose la cláusula convencional a transcribir el precepto de la ley laboral básica²⁶².

1.7. Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto

Ninguno de los tres convenios colectivos del sector siderometalúrgico publicados en el BOE contiene un precepto dedicado al permiso retribuido previsto en el artículo 37.4 bis del ET, ni siquiera para reproducir el texto de la norma.

1.8. Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto

Tampoco regulan los convenios colectivos del sector siderometalúrgico la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 bis del ET.

1.9. Reducción de jornada por guarda legal

Únicamente el convenio colectivo general de ferralla contiene en su articulado un precepto dedicado a la reducción de jornada regulada en el artículo 37.5 del ET, si bien se limita a reproducir la norma del ET²⁶³.

1.10. Otras mejoras

En dos de los convenios colectivos del sector siderometalúrgico (que representan el 66,66% del total de los acuerdos colectivos sectoriales) encontramos unos permisos retribuidos no contemplados en la regulación del ET, que guardan relación con la jornada laboral de los trabajadores con ocasión de su maternidad o paternidad²⁶⁴. Estas mejoras convencionales tienen por finalidad, ora equiparar la adopción o el acogimiento con el nacimiento de un hijo, ora favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y las profesionales. Entre las primeras mejoras encontramos un permiso retribuido, por el tiempo indispensable o de hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo, para la realización de los

es aquella que requiere, como mínimo, dos días de hospitalización; la intervención quirúrgica es definida como toda operación que requiera anestesia total o epidural (artículo 10).

²⁶¹ Artículo 36.

²⁶² Artículo 36.

²⁶³ Artículo 36.

²⁶⁴ Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos; convenio colectivo general de ferralla.

trámites de adopción o acogimiento²⁶⁵. Las mejoras que buscan favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y las profesionales consisten en: a) un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para acompañar al médico a los hijos menores de ocho años o discapacitados (físicos o psíquicos) sin límite de edad²⁶⁶; b) un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para cuidar a los hijos menores de ocho años con una enfermedad infecto-contagiosa²⁶⁷.

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite regulación legal | Mejora regulación legal |
|---|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| Suspensión maternidad | | 33,33% | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | | | 33,33% |
| Ausencia accidente, enfermedad u hospitalización hijo | | | 33,33% |
| Ausencia exámenes prenatales | 100% | | |
| Ausencia por lactancia | | 33,33% | |
| Reducción jornada por lactancia | | 33,33% | |
| Ausencia hospitalización tras parto | 100% | | |
| Reducción hospitalización tras parto | 100% | | |
| Reducción por guarda legal | | 33,33% | |

2. Convenios colectivos de empresa

Cinco de los convenios colectivos de empresa analizados (que representan el 17,86% del total) no contienen precepto alguno dedicado a la jornada laboral con motivo o durante la maternidad o paternidad²⁶⁸.

2.1. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Ninguno de los veintiocho convenios colectivos de empresa publicados en el BOE contiene referencia alguna a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad.

2.2. Permiso retribuido por nacimiento de hijo

El 17,86% de los convenios colectivos de empresa publicados en el BOE no contienen ninguna cláusula relativa a este permiso retribuido²⁶⁹; el 10,72 % de los mismos se limita

²⁶⁵ Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (artículo 10); convenio colectivo general de ferralla (artículo 38).

²⁶⁶ Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (artículo 10); convenio colectivo general de ferralla (artículo 38).

²⁶⁷ Convenio colectivo general de ferralla (artículo 38).

²⁶⁸ II acuerdo marco del grupo Aceralia (BOE de 19 de febrero de 2.004); convenio colectivo interprovincial de la empresa Clima Roca York, S.L. (BOE de 26 de septiembre de 2.005); acuerdo marco de Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electrodomecánica, S.A. (BOE de 20 de abril de 1.998); III acuerdo marco para las empresas del Grupo Arcelor España (BOE 29 de julio de 2.006); convenio colectivo de la empresa Forjados Extremeños, S.A. (BOE de 10 de enero de 2.001).

²⁶⁹ Acuerdo marco del grupo Aceralia; acuerdo marco para las empresas del Grupo Arcelor; convenio colectivo interprovincial de la empresa Clima Roca York; convenio colectivo de la empresa Forjados Extremeños, S.A.; acuerdo marco de Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electrodomecánica, S.A.

reproducir el artículo 37.3,b) del ET²⁷⁰ y el 71,42 % sí contienen alguna mejora respecto a los convenios de sector y/o a la regulación contenida en el precepto del ET. Las mejoras detectadas pueden ser clasificarlas en seis grandes grupos: 1) aquellos acuerdos colectivos de empresa que amplían la duración total del permiso retribuido²⁷¹; 2) los que sólo amplían la duración cuando el trabajador precise realizar algún desplazamiento al efecto²⁷²; 3) el

²⁷⁰Convenio colectivo de Aluminios Inalum, S.L (BOE de 1 de diciembre de 2.007) (artículo 15); convenio colectivo de la empresa “compañía Roca-Radiadores, S.A. (BOE de 25 de octubre de 2.001) (artículo 54).

²⁷¹Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A. (BOE de 2 de diciembre de 2.003): amplía a tres días naturales la duración del permiso retribuido (artículo 14); convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A., plantas de berrioplano y red comercial (BOE de 26 de febrero de 2.007): amplía la duración del permiso a cuatro días naturales, dos a partir del hecho causante y los otros dentro de los quince días siguientes (artículo 19); convenio colectivo de la empresa Babcock Borsing España, S.A. (BOE de 16 de abril de 2.002): amplía la duración del permiso a tres días (artículo 15); convenio colectivo de Saint-Gobain Canalización, S.A. (BOE de 3 de agosto de 2.006): amplía la duración del permiso a tres días naturales (artículo 44); convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A. (BOE de 17 de septiembre de 2.008): amplía la duración del permiso a tres días naturales de los que, al menos 2, serán laborables (artículo 17); convenio colectivo de la empresa “Comercial de Envases de Navarra, S.A.”(BOE de 18 de enero de 2.000): amplía la duración del permiso a tres días naturales (artículo 6); convenio colectivo de la empresa “Crown Cork Company Ibérica, S.A. (BOE de 31 de marzo de 1.998): amplía a tres días naturales la duración del permiso retribuido (anexo I); convenio colectivo de las empresas “Gallego Vilar, Gallego Vilar Metales y Gallego Vilar Construcción, S.L.” (BOE de 21 de marzo de 2.003): amplía a seis días naturales la duración del permiso retribuido (artículo 17); convenio colectivo de Arcelor Construcción España, S.L. (BOE de 14 de marzo de 2.007): amplía a cuatro días naturales: dos días tras el hecho causante y otro dos dentro de los quince días siguientes; si el día del hecho causante se ha realizado la jornada completa, el día no entrará en el cómputo de los días de permiso (artículo 19); convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, S.A. (BOE de 1 de diciembre de 2.006): amplía a dos días laborables si el nacimiento es en la provincia, cuatro días naturales en el resto; si entre esos días hay un sábado de amplía en un día más (anexo IX); convenio colectivo de la empresa “Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, S.L. (BOE de 28 de febrero de 1.996): amplía a tres días naturales la duración del permiso (anexo 8); convenio colectivo de la empresa “Robertson Española, S.A. (BOE de 30 de noviembre de 2.000): amplía por el tiempo necesario por el nacimiento y por el desplazamiento de larga distancia (artículo 20); el convenio colectivo de Aceralia Sidstahl ibérica, S.A. (BOE de 30 de octubre de 2.000) amplía a tres días laborables la duración del permiso (anexo I)

²⁷²El convenio colectivo de Aceralia Sidstahl ibérica, S.A. amplía hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 Km; en caso de parto con cesárea el permiso será de seis días en caso de desplazamiento superior a 200 Km de la residencia habitual (anexo I); convenio colectivo de Saint-Gobain Canalización, S.A.: amplía hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 200 Km (artículo 44); convenio colectivo de la empresa “Crown Cork Company Ibérica, S.A.: amplía la duración del permiso retribuido en caso de ser necesario el desplazamiento en tres días más (anexo I); convenio colectivo de la empresa “Mantenimiento de Sistemas, Gec Alsthom Transporte, S.A. (BOE de 19 de febrero de 1.998): amplía la duración del permiso en tres días laborables en caso de desplazamiento (artículo 24); convenio colectivo de Insago PVC,S.A. (BOE de 27 de julio de 2.006) en caso de desplazamiento amplía la duración del permiso a cuatro días laborables (artículo 26).

En algunos convenios colectivos de empresa no se amplía la duración del permiso retribuido por nacimiento de hijo en los supuestos en que el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto, sino que se fijan unas reglas en cuanto a la duración del permiso retribuido; así el convenio colectivo de la empresa “Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, S.L. señala que el permiso se ampliará en 1 día cuando el desplazamiento sea superior a 75 Km y menor de 250 Km, y en dos días más en caso de desplazamiento de más de 250 Km (anexo 8); el convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A. prevé que el permiso se ampliará en 2 días naturales más cuando el desplazamiento sea superior a 150 Km (artículo 14); el convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A., plantas de berrioplano y red comercial establece que el permiso se amplía en un día natural más si el desplazamiento es entre 150 Km y 300 Km, y en dos días naturales más si es superior a 300 Km (artículo 19); el convenio

grupo de acuerdos colectivos que sólo toman para el cómputo de la duración del permiso los días laborables²⁷³; 4) los pactos colectivos de empresa que contemplan la posibilidad de disfrutar del permiso por nacimiento en medias jornadas²⁷⁴; 5) los convenios colectivos de ámbito empresarial que amplían la duración del permiso en los casos de parto con cesárea²⁷⁵; 6) el grupo de convenios de empresa que reconocen el permiso retribuido en los supuestos de adopción²⁷⁶. Por último, encontramos algunos acuerdos colectivos de empresa que, adicionalmente al permiso retribuido, reconocen el derecho del trabajador a solicitar un permiso no retribuido por nacimiento de un hijo²⁷⁷.

2.3. Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo

Una referencia al permiso retribuido contemplado también en el artículo 37.3 b) del ET, la encontramos en el 78,57% de los convenios colectivos de empresa del sector siderometalúrgico publicados en el BOE. Las mejoras detectadas también pueden clasificarse en dos grandes grupos: 1º) la de aquellos convenios de empresa que amplían la duración total del permiso retribuido²⁷⁸ y 2º) los que extienden el permiso retribuido a supuestos no recogidos en el artículo 37.3 b) del ET²⁷⁹.

colectivo de la empresa “Comercial de Envases de Navarra, S.A.” prevé que en caso de desplazamiento superior a 100 Km, el permiso será de cuatro días (artículo 6).

²⁷³El convenio colectivo de la empresa “Alcoa Inespal, S.A. (BOE de 13 de marzo de 2.001): mantiene los 2 días pero especifica que son laborables y amplía hasta 5 días naturales para los supuestos de desplazamiento (artículo 20); convenio colectivo de la empresa “Inespal Extrusión, S.A. (BOE de 14 de abril de 1.999): mantiene los 2 días pero especifica que son laborables y amplía hasta 5 días naturales (artículo 4); convenio colectivo de la empresa “Inespal Laminación, S.A. (BOE de 14 de abril de 1.999): mantiene los 2 días pero especifica que son laborables y amplía hasta 5 días naturales (artículo 4); convenio colectivo de la empresa “Inespal Metal, S.A. (BOE de 14 de abril de 1.999): mantiene los 2 días pero especifica que son laborables y amplía hasta 5 días naturales para los supuestos de necesidad de desplazamiento (artículo 4); el convenio colectivo de “Casa Buades, S.A.” (BOE de 14 de diciembre de 2.007) amplía a 3 días laborables la duración del permiso (artículo 57); convenio colectivo de la empresa “Mantenimiento de Sistemas, Gec Alsthom Transporte, S.A.: especifica que los dos días de duración del permiso serán laborables (artículo 24); convenio colectivo de la sociedad Fábricas Lucía Antonio Betere (FLABESA) (BOE de 11 de agosto de 1.999) establece un permiso retribuido de dos días naturales, como mínimo un día laborable “a efectos oficiales” (artículo 35); convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, S.A.: dos días laborables si el nacimiento es en la provincia; si entre esos días hay un sábado se amplía en un día más (anexo IX).

²⁷⁴El convenio colectivo de Insago PVC, S.A. especifica que la duración del permiso será de dos días laborables, pudiendo repartirse en cuatro medios días (artículo 26).

²⁷⁵Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A.: en caso de parto con cesárea el permiso será de cinco días naturales (artículo 14); el convenio colectivo de la empresa Bellota Herramientas, S.A. amplía a en 3 días más en caso de parto con cesárea (artículo 17).

²⁷⁶El convenio colectivo de Aceralia Sidstahl ibérica, S.A. amplía el derecho al permiso retribuido al supuesto de adopción legal, con una duración de tres días laborables (anexo I); el convenio colectivo de las empresas “Gallego Vilar, Gallego Vilar Metales y Gallego Vilar Construcción, S.L reconoce el derecho a un permiso retribuido de seis días naturales para los supuestos de adopción (artículo 17).

²⁷⁷El convenio colectivo de la empresa “Comercial de Envases de Navarra, S.A.” prevé que el permiso retribuido puede ampliarse por el tiempo necesario, sin retribución, por acuerdo entre las partes (artículo 6).

²⁷⁸El convenio colectivo de Aceralia Sidstahl ibérica, S.A. amplía hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 200 Km de la residencia habitual; si la hospitalización da lugar a intervención quirúrgica con posterioridad al permiso ya disfrutado, se concede un día natural más (anexo I); convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A.: pueden sustituirse estos permisos, si

2.4. Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto

el hecho causante sucede en día laborable, por medias jornadas de trabajo consecutivas hasta un máximo de cuatro. También se puede optar por disfrutar los dos días a partir del hecho causante o mientras dure la hospitalización. En este último caso, si tras el alta médica queda algún día por disfrutar se perderá automáticamente; todos los permisos son ampliables en dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 150 Km; convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A., plantas de berrioplano y red comercial: amplía en caso de enfermedad o intervención quirúrgica con hospitalización: seis días naturales; si no hay hospitalización: un día natural; si el día del hecho causante se trabaja la jornada completa, el día no se computará; todos estos permisos son ampliables en un día natural más en caso de desplazamiento entre 150 y 300 Km, y en dos días naturales más cuando el desplazamiento supere los 300 Km (artículo 19); el convenio colectivo de la empresa Babcock Borsing España, S.A. amplía a tres días (artículo 15); convenio colectivo de la empresa "Crown Cork Company Ibérica, S.A. amplía a tres días naturales, y en caso de desplazamiento tres días más (anexo I); el convenio colectivo de la empresa "Alcoa Inespal, S.A. mantiene, en caso de enfermedad grave dos días naturales, pero amplía hasta un máximo de cinco días naturales; en caso de intervención quirúrgica leve: por el tiempo necesario con un máximo de un día natural; lo mismo para ingreso urgente en centro hospitalario (artículo 20); el convenio colectivo de la empresa "Mantenimiento de Sistemas, Gec Alsthom Transporte, S.A." para el supuesto de enfermedad grave que se precise realizar un desplazamiento amplía la duración del permiso en tres días más (artículo 24); el convenio colectivo de Aluminios Inalum, S.L amplía a tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización; el convenio colectivo de la empresa "Robertson Española, S.A. amplía la duración del permiso retribuido por el tiempo necesario por la enfermedad y por el desplazamiento de larga distancia (artículo 20); el convenio colectivo de la empresa "Comercial de Envases de Navarra, S.A." amplía a tres días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural; en caso de ser preciso realizar un desplazamiento superior a 100 Km, el permiso será de cuatro días (artículo 6); el convenio colectivo de la empresa "Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, S.L. amplía a tres días naturales en caso de enfermedad grave; hasta tres días naturales en caso de operación con hospitalización y de hospitalización sin intervención y de un día en caso de operación sin hospitalización, ampliable en un días más por desplazamiento de más de 75 Km y menos de 250 Km, y de dos días en caso de más de 250 Km (anexo 8). El convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A. amplía la duración del permiso en caso de enfermedad grave u hospitalización a tres días naturales, ampliables en tres días más no retribuidos y en dos días más en caso de precisarse un desplazamiento; el permiso se puede disfrutar en jornadas completas o medias jornadas, dentro de una semana o mientras dure la hospitalización. El convenio colectivo de Saint-Gobain Canalización, S.A. amplía a tres días naturales en caso de enfermedad grave y hasta tres días naturales en caso de hospitalización, y fija un permiso de un día natural para intervención quirúrgica sin hospitalización. El el convenio colectivo de las empresas "Gallego Vilar, Gallego Vilar Metales y Gallego Vilar Construcción, S.L amplía a 6 días en caso de enfermedad grave u hospitalización (artículo 17).

²⁷⁹El convenio colectivo de la empresa "Inespal Extrusión, S.A. prevé un permiso retribuido para los supuestos de intervención quirúrgica leve por el tiempo necesario con un máximo de un día natural; lo mismo para ingreso urgente en centro hospitalario (artículo 4). La misma regulación contiene el convenio colectivo de la empresa "Inespal Laminación, S.A y el convenio colectivo de la empresa "Alcoa Inespal, S.A. El convenio colectivo de la empresa "Comercial de Envases de Navarra, S.A.", prevé la posibilidad de alargar el permiso, sin derecho a retribución, por el tiempo necesario, previo acuerdo entre las partes (artículo 6). El convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A. prevé que si la enfermedad grave persiste pasados treinta días desde la finalización del permiso, tendrá derecho a un segundo permiso retribuido de tres días naturales. Finalizado esta, el trabajador tendrá derecho a permisos no retribuidos de la misma duración pasados treinta días desde la finalización del permiso (artículo 17). El convenio colectivo de Insago PVC, S.A. permite repartir los dos días del permiso en cuatro medios días; en caso de ser preciso realizar un desplazamiento, la duración del permiso se amplía en cuatro días más (artículo 26). El convenio colectivo de "Casa Buades, S.A." mejora reconociendo flexibilidad de horario y reconociendo un permiso de un día laborable para pequeñas intervenciones quirúrgicas o asistencia imprevista al servicio de urgencias en horas de trabajo; ampliable en dos días naturales en caso de desplazamiento (artículo 57).

Sólo cinco de los convenios colectivos de empresa del sector siderometalúrgico (que representan el 17,86% del total de los publicados en el BOE) regulan el permiso retribuido del artículo 37.3 f) del ET, limitándose a reproducir el texto de la norma²⁸⁰.

2.5. Permiso retribuido por lactancia

En los convenios colectivos de ámbito empresarial del sector siderometalúrgico, encontramos una referencia al permiso retribuido por lactancia en ocho de ellos (que representan el 28,57% del total), pero sólo uno de ellos (que representa el 3,27% del total de convenios colectivos de empresa y el 12,5% de entre los que contienen una regulación del permiso recogido en el artículo 37.4 del ET) refleja una mejora consistente en extender el derecho al permiso retribuido por lactancia a todo tipo de lactancia²⁸¹, pues el resto de acuerdos colectivos de empresa se limitan a reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 del ET²⁸².

En este punto también merece destacarse que cuatro de los convenios colectivos de empresa (14,29%)²⁸³ contienen una previsión expresa de equiparación de las parejas de hecho a los efectos de este permiso retribuido y en uno de ellos (el 3,27% del total de convenios de empresa y el 25% de entre los que contiene una regulación del permiso recogido en el artículo 37.4 del ET), la equiparación se produce con independencia del sexo de los integrantes de la pareja de hecho²⁸⁴.

2.6. Reducción de jornada por lactancia

Sólo cuatro de los convenios colectivos de las empresas siderometalúrgicas (que representan el 14,29% de los pactos colectivos publicados en el BOE)²⁸⁵ recogen en su articulado una referencia a la reducción de jornada por lactancia prevista en el artículo 37.4 del ET, limitándose los autores de esos textos a transcribir la citada norma. Sólo merece destacarse el convenio colectivo de la sociedad Fábricas Lucía Antonio Betere (FLABESA) que extiende el derecho a todo tipo de lactancia²⁸⁶.

²⁸⁰ Convenio colectivo de Aluminios Inalum, S.L (artículo 15); convenio colectivo de la empresa Babcock Borsing España, S.A. (artículo 15); convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A. (artículo 17); convenio colectivo de "Casa Buades, S.A." (BOE de 14 de diciembre de 2.007) (artículo 59); convenio colectivo de las empresas "Gallego Vilar, Gallego Vilar Metales y Gallego Vilar Construcción, S.L (artículo 17).

²⁸¹ Convenio colectivo de la sociedad Fábricas Lucía Antonio Betere (FLABESA) (artículo 35).

²⁸² Convenio colectivo de la empresa "Alcoa Inespal, S.A. (artículo 20); convenio colectivo de la empresa "Inespal Extrusión, S.A. (artículo 4); convenio colectivo de la empresa "Inespal Laminación, S.A. (artículo 4); convenio colectivo de Insago PVC, S.A. (artículo 26); convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, S.A. (anexo IX).

²⁸³ Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A., plantas de berrioplano y red comercial (artículo 19); convenio colectivo de "Casa Buades, S.A." (artículo 57).

En todos los convenio se exige que las parejas de hecho estén inscritas en el registro público correspondiente o que acrediten la convivencia por un determinado período (dos años) anterior a la solicitud, mediante un certificado de empadronamiento común.

²⁸⁴ Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A. (artículo 17).

²⁸⁵ Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A. (artículo 17); convenio colectivo de la sociedad Fábricas Lucía Antonio Betere (FLABESA) (artículo 35); convenio colectivo de Insago PVC, S.A. (artículo 26) y convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, S.A. (anexo IX).

²⁸⁶ Artículo 35.

2.7. Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto

Ninguno de los veintiocho convenios colectivos de empresa publicados en el BOE contiene cláusula normativa alguna relativa permiso retribuido por hospitalización posterior al parto.

2.8. Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto

Entre el contenido normativo de los acuerdos colectivos de empresa del sector siderometalúrgico no se encuentra una regulación de la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 bis del ET, ni tan siquiera para remitirse a la regulación legal.

2.9. Reducción de jornada por guarda legal

De entre los convenios colectivos de empresa sólo dos de ellos (que representan el 7,14% del total de los publicados en el BOE)²⁸⁷ contienen una cláusula normativa relativa a este tipo de reducción de jornada que se limita a reproducir el texto del artículo 37.5 del ET, si bien con dos imprecisiones: la primera consiste en que los preceptos convencionales se refieren al menor de seis años, cuando la norma del ET habla de menor de ocho años; la segunda imprecisión se debe a que, conforme a la regla recogida en los convenios colectivos de empresa, la reducción mínima de la jornada laboral debe ser de un tercio, mientras que el artículo 37.5 del ET señala que será de un octavo²⁸⁸. Estos errores se deben, posiblemente, a la fecha de publicación de ambos convenios de empresa que es anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.10. Otras mejoras

En el 17,86 % de los convenios colectivos de empresa publicados en el BOE encontramos algunas mejoras respecto a la regulación sectorial y la contenida en el ET, que buscan favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y las profesionales. Estas mejoras consisten en prever un permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de ocho años o discapacitados (físicos o psíquicos) sin límite de edad²⁸⁹.

²⁸⁷ Convenio colectivo de la sociedad Fábricas Lucía Antonio Betere (FLABESA); convenio colectivo de las empresas “Gallego Vilar, Gallego Vilar Metales y Gallego Vilar Construcción, S.L.

²⁸⁸ Convenio colectivo de la sociedad Fábricas Lucía Antonio Betere (FLABESA) (artículo 35), y artículo 21, curiosamente titulado: permisos no retribuidos, del convenio colectivo de las empresas “Gallego Vilar, Gallego Vilar Metales y Gallego Vilar Construcción, S.L.

El convenio colectivo de la empresa “Robertson Española, S.A. prevé un permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a los hijos al médico (artículo 20); el convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A. también prevé un permiso retribuido por el tiempo indispensable, con un tope de dieciséis horas anuales para el para acompañar al médico a un hijo o intervención quirúrgica de menor importancia, que conviva con el trabajador, siempre y cuando el horario de visitas coincida con el de la jornada laboral (artículo 17); el convenio colectivo de “Casa Buades, S.A.” prevé un permiso retribuido por el tiempo indispensable, con un tope de veintidós horas anuales para acompañar al médico a un hijo menor de quince años. En caso de necesitar superar el tope de horas será resuelto entre el comité de empresa y la dirección de personal (artículo 57); el convenio colectivo de la empresa “Comercial de Envases de Navarra, S.A.” prevé un permiso retribuido por el tiempo indispensable, con un tope de veinticuatro horas anuales para el padre, para acompañar al médico a un hijo menor de dieciséis años. Para la madre no existe tope; tampoco para el padre si ha fallecido la madre (artículo 6); el convenio colectivo de la empresa “Mantenimiento de Sistemas, Gec Alsthom Transporte, S.A. prevé un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañar al médico a un hijo, regulando con mucho detalle el procedimiento para solicitarlo (artículo 24).

Por último, dos de los convenios colectivos de ámbito empresarial contienen cláusulas no normativas, declaraciones de intenciones, cuya finalidad es armonizar el trabajo con las necesidades personales o familiares²⁹⁰.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora regulación legal |
|--|-------------------------------|--|-------------------------|
| Suspensión maternidad | 100% | | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Ausencia nacimiento de hijo | 17,86% | 10,72% | 71,42% |
| Ausencia accidente, enfermedad u hospitalización de hijo | 17,86% | 3,57% | 78,57% |
| Ausencia exámenes prenatales | | 17,86% | |
| Ausencia por lactancia | | 25% | 3,57% |
| Reducción jornada por lactancia | | 14,29% | |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción guarda legal | | 7,14% | |

II.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA QUÍMICA, DE LA TRANSFORMACIÓN DEL CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el sector de la industria química, de la transformación del caucho y materias plásticas se han publicado en el BOE, y están vigentes, un convenio colectivo sectorial y veintidós de empresa.

1. Convenios colectivos de sector

1.1. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

El convenio colectivo de la industria química²⁹¹ se limita a reproducir las normas contenidas en los artículos 48.4 y 48 bis del ET, sin introducir ninguna mejora sobre el régimen jurídico previsto en estos preceptos.

²⁹⁰ El convenio colectivo de Arcelor Construcción España, S.L. prevé para el personal de oficina y fábrica con jornada partida que no trabaje en equipo, la posibilidad de retrasar hasta una hora el comienzo y la terminación de la jornada sin reducción de la misma (anexo IV); también contiene una previsión genérica, para armonizar el trabajo con las necesidades personales o familiares, la empresa estudiará la posibilidad de convertir los contratos a tiempo completo a tiempo parcial, de modo voluntario, para el área de estructura (disposición final tercera); el III acuerdo marco para las empresas del Grupo Arcelor España no contiene ninguna previsión; sólo contiene una previsión genérica, para armonizar el trabajo con las necesidades personales o familiares, la empresa estudiará la posibilidad de convertir los contratos a tiempo completo a tiempo parcial, de modo voluntario, para el área de estructura (disposición final cuarta).

²⁹¹ BOE de 29 de agosto de 2.007.

1.2. Permiso retribuido por nacimiento de hijo

El convenio colectivo sectorial de la industria química sí contiene una mejora sobre la regulación del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 b) del ET. Ésta consiste en ampliar la duración de la licencia hasta cuatro días en los supuestos de cesárea o enfermedad diagnosticada por facultativo y en prever que de los dos días que debe durar el permiso retribuido, al menos uno de ellos sea hábil a efectos de registro público.

Para los supuestos en los que el hecho causante se produzca fuera de España, también amplía la duración del permiso hasta seis días, de los que dos serán de licencia no retribuida, pudiéndose prorrogar la duración del permiso por mutuo acuerdo, entre empresario y trabajador, cuando las circunstancias lo exijan²⁹².

1.3. Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo

Este permiso retribuido se encuentra entre las cláusulas normativas del convenio colectivo de la industria química, pero su regulación se limita a reproducir el texto del artículo 37.3 b) del ET. Únicamente se amplía, como en los supuestos de nacimiento de hijo, la duración del permiso retribuido cuando el hecho causante se produzca fuera de España, en cuyo caso la duración de la licencia será de hasta seis días, si bien dos días serán de licencia no retribuida, pudiéndose prorrogar de mutuo acuerdo, entre empresario y trabajador, cuando las circunstancias así lo exijan²⁹³.

1.4. Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto

El convenio colectivo sectorial de la industria química se limita a reproducir la regla contenida en el artículo 37.3 f) del ET²⁹⁴.

1.5. Permiso retribuido por lactancia

El clausulado normativo del convenio colectivo de la industria química sí regula el permiso retribuido previsto en el artículo 37.4 del ET, pero sin ninguna innovación o mejora, limitándose a reproducir el contenido del citado precepto de la ley laboral básica²⁹⁵.

1.6. Reducción de jornada por lactancia

En lo referente a esta reducción de la jornada laboral, el convenio colectivo sectorial prevé la ampliación de la reducción en una hora o cualquier otro tipo de acumulación, si bien no se concreta la fórmula, dejando libertad al empresario y a la trabajadora para acordar su concreción. Prevé el acuerdo colectivo que esta reducción horaria podrá sustituirse por un permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias que el trabajador deberá disfrutar tras el permiso de maternidad o de paternidad, exigiéndose la previa comunicación a la empresa con un mes de antelación²⁹⁶.

1.7. Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto

El convenio colectivo de la industria química se limita a reproducir el texto del artículo 37.4, bis del ET²⁹⁷.

²⁹² Artículo 48. Si es necesario realizar un desplazamiento, pero dentro de España, la duración del permiso será de un día adicional, para los desplazamientos entre 100 y 200 Km, y de dos días adicionales, para los desplazamientos de más de 200 Km.

²⁹³ Artículo 48.3.

²⁹⁴ Artículo 48.8.

²⁹⁵ Artículo 49.1.

²⁹⁶ Convenio colectivo de la industria química (artículo 49.1).

²⁹⁷ Artículo 48.10.

1.8. *Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto* Esta reducción de jornada no encuentra reflejo en el convenio colectivo de la industria química.

1.9. Reducción de jornada por guarda legal

El convenio colectivo de la industria química contiene un precepto dedicado a la reducción de jornada regulada en el artículo 37.5 del ET, si bien se limita a reproducir la norma del ET²⁹⁸.

1.10. Otras mejoras

El pacto colectivo del sector de la industria química contiene una serie de mejoras en relación con la regulación de la jornada laboral en las situaciones de maternidad o paternidad, contenida en el ET. Por un lado, prevé una licencia sin sueldo para la realización de los trámites administrativos necesarios con ocasión de la adopción o acogimiento, con una duración máxima de quince días para la adopción o el acogimiento nacionales, y de dos meses para la adopción o el acogimiento internacional²⁹⁹. Por otro, contempla un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para acompañar al médico a un hijo que esté a cargo y conviva con el trabajador, siempre y cuando el horario de visitas coincida con el de la jornada laboral de éste³⁰⁰. Asimismo, este convenio colectivo sectorial también prevé una prioridad en la elección de turno de trabajo para las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como para los trabajadores que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo³⁰¹. Por último, también se recoge en el acuerdo colectivo del sector de la industria química, la posibilidad de utilizar la denominada “bolsa individual de tiempo disponible”, constituida por las horas de descanso obligatorio para la compensación de las horas extraordinarias realizadas o de la prolongación de jornadas, para destinarlas a atender necesidades de carácter personal o familiar³⁰².

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora la regulación legal |
|--|-------------------------------|--|----------------------------|
| Suspensión maternidad | | 100% | |
| Suspensión paternidad | | 100% | |
| Ausencia nacimiento de hijo | | | 100% |
| Ausencia accidente, enfermedad u hospitalización de hijo | | | 100% |
| Ausencia exámenes prenatales | | 100% | |
| Ausencia por lactancia | | 100% | |
| Reducción jornada por lactancia | | | 100% |
| Ausencia por hospitalización posterior al parto | | 100% | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción guarda legal | | 100% | |

²⁹⁸ Artículo 49.2

²⁹⁹ Artículo 52.

³⁰⁰ Artículo 48.9. Para poder disfrutar de este permiso retribuido, deberá acreditarse la necesidad de acompañamiento mediante certificado expedido al efecto por el facultativo, excepto para los hijos menores de dieciocho años.

³⁰¹ Artículo 44.9.

³⁰² Artículo 45 bis. Los períodos de descanso deben disfrutarse en días completos fijados de común acuerdo entre empresario y trabajador. En caso de discrepancia, se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador, preavisando con siete días de antelación, sin que los días de descanso puedan acumularse a vacaciones o puentes.

2. Convenios colectivos de empresa

De todos los convenios colectivos de empresa analizados, sólo uno de ellos (que representa el 4,54% del total de los convenios publicados en el BOE)³⁰³ no contiene precepto alguno dedicado a la jornada laboral con motivo de la maternidad o paternidad y otros dos pactos colectivos (9,09% del total de los convenios colectivos de empresa) se limitan a contener una remisión a la regulación contenida en el ET³⁰⁴.

2.1. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Sólo cuatro de los convenios colectivos de empresa (que representan el 18,18% del total)³⁰⁵ contienen alguna cláusula relativa a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, si bien se limitan a reproducir la regulación contenida en el ET.

2.2. Permiso retribuido por nacimiento de hijo

El 54,54 % de los convenios colectivos de empresa publicados en el BOE amplían la duración del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 b) del ET³⁰⁶, el 9,09% de estos

³⁰³Convenio colectivo de Fuchs Lubricantes, S.A. (BOE de 7 de abril de 2.008).

³⁰⁴Convenio colectivo de la empresa "Swedish Match Fósforos España, S.A (BOE de 16 de octubre de 2.001) (artículo 28) y convenio colectivo de la empresa "Industrias Técnicas de la Espuma, S.L. (BOE de 6 de julio de 1.999) (artículo 10).

³⁰⁵Convenio colectivo de Fertiberia, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2.007) para el permiso por paternidad exige una comunicación previa al empresario con quince días de antelación (artículo 11, titulado: "excedencias"); convenio colectivo de Air Liquide España, S.A. (BOE de 17 de noviembre de 2.008) limita, en contra de la previsión del ET, la duración de la suspensión de la relación laboral a diecinueve semanas (artículo 23.7). El convenio colectivo de Repsol Química, S.A. (BOE de 9 de marzo de 2.007) prevé un permiso retribuido de paternidad de diez días naturales, previniéndose que "cuando se promulguen modificaciones legislativas se estará a lo que acuerde la comisión de seguimiento del acuerdo marco al tratar su adaptación" (artículo 33); convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2.008) (artículos 42.2 y 44).

³⁰⁶El convenio colectivo de la empresa "Laboratorios Parke Davis, S.L" (BOE de 27 de mayo de 2.000), si bien se refiere a "alumbramiento de esposa", contiene la siguiente mejora: tres días ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento y, como mínimo, dos laborables (artículo 13). El convenio colectivo de la empresa 3M España, S.A. (BOE de 7 de julio de 2.006), también habla de "alumbramiento de esposa" y amplía la duración del permiso a tres días naturales, ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento. Además, si el nacimiento tuviera lugar en viernes o día anterior a dos días inhábiles, el ampliará el permiso hasta el primer día hábil siguiente al parto (artículo VI). El convenio colectivo de Michelin España y Portugal, S.A. (BOE de 16 de enero y de 13 de febrero de 2.008), amplía la duración del permiso a tres días que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales, a partir de la fecha del nacimiento, y a cuatro días en caso de cesárea (artículo 23.1). El convenio colectivo de Unión Española de Explosivos, S.A. y otras empresas de su grupo (BOE de 3 de febrero de 2.006), amplía la duración del permiso a tres días naturales. Si dichos días coinciden con días inhábiles a efectos de registro, el permiso se prolongará un día natural más. Por último, en supuestos excepcionales, debidamente acreditados, el permiso se ampliará por el tiempo necesario, pudiendo acordarse la no percepción de salario (artículo 7). El convenio colectivo de Petroquímica Española, S.A. (BOE de 28 de noviembre de 2.008), amplía la duración del permiso a tres días naturales ininterrumpidos, ampliables por el tiempo imprescindible, cuando dichos días coincidan con días inhábiles a efectos de registro (artículo III). El convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L, que se refiere al hecho causante como "alumbramiento de la esposa", amplía la duración del permiso a tres días naturales o de cinco días cuando el "alumbramiento" se produzca en una provincia distinta a la del centro de trabajo. Si dichos días coinciden con días inhábiles a efectos administrativos, el permiso se extenderá a un día hábil más (artículo 42.2). El convenio colectivo de la empresa "Pirelli Neumáticos, S.A." (BOE de 9 de abril de 2.008), amplía la duración del permiso a tres días naturales y en dos días más, si se precisa un desplazamiento de doscientos a quinientos kilómetros, o en tres más, si el desplazamiento es de más de quinientos kilómetros. Si dichos días coincidan con días inhábiles, se concederá el tiempo

pactos colectivos sólo amplían la duración del permiso en los supuestos en que el trabajador precise realizar algún desplazamiento³⁰⁷. Finalmente, encontramos acuerdos colectivos que amplían el derecho al permiso retribuido en los supuestos de adopción³⁰⁸ y/o acogimiento³⁰⁹.

Por otro lado, el convenio colectivo de Air Liquide España, S.A. permite a la mujer que en la semana treinta y nueve de gestación no haya dado a luz, disfrutar dicha semana como permiso retribuido³¹⁰.

2.3. Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo

Una referencia a este permiso retribuido, regulado también en el artículo 37.3 b) del ET, se encuentra en el 77,27% de los convenios colectivos de ámbito empresarial que en su mayoría (dieciséis pactos colectivos) contienen alguna mejora respecto a la regulación legal³¹¹ y sólo uno de ellos se limita a reproducir el texto de la norma laboral básica³¹².

imprescindible para realizar los trámites de registro, siempre que el horario sea incompatible con el de trabajo (artículo 26). El convenio colectivo de Air Liquide España, S.A. amplía a cuatro días laborables el permiso por nacimiento de hijo (cinco días si es necesario un desplazamiento a población distinta, sin que se especifique qué debe entenderse por tal) (artículo 23.2). El convenio colectivo de Inergy Automotive Systems (BOE de 14 de octubre de 2.008) amplía la duración del permiso a cuatro días laborables, sin distinguir los supuestos con o sin desplazamiento (artículo 9). El convenio colectivo de la empresa Iberica Aga, S.A. (BOE de 8 de junio de 2.001) amplía la duración del permiso retribuido en un día: tres días naturales o cinco días si el nacimiento se produce fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador, precisando que la expresión “fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador” significa fuera de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo (artículo 24). El convenio colectivo de la empresa Ertisa, S.A. (BOE de 16 de diciembre de 2.005) prevé una duración para el permiso por nacimiento de hijo de cuatro días naturales, con o sin desplazamiento (artículo 38.2). El convenio colectivo de la empresa Ercros Industrial, S.A. (BOE de 18 de julio de 2.002) prevé un permiso retribuido de dos a cinco días, dejando a discrecionalidad de la dirección de la empresa la determinación de la duración concreta, si bien con una cláusula oscura: “en la forma establecida en la ley” que no fija ningún criterio excepto el de desplazamiento (artículo 43). El convenio colectivo de La Unión Resinera Española, S.A. (BOE de 5 de junio de 2.008), sin embargo, reproduce la previsión del ET, si bien concreta que de los dos días de duración del permiso, uno de ellos debe ser laborable (artículo 13).

³⁰⁷Convenio colectivo de la empresa “Neumáticos Michelín, S.A. (BOE de 14 de octubre de 1.999): amplía la duración del permiso a tres días naturales más cuando el desplazamiento es superior a trescientos cincuenta kilómetros desde el lugar de residencia del trabajador (artículo 21). El convenio colectivo de la empresa Montefibre Hispania, S.A. incrementa a cinco días la duración del permiso para los desplazamientos fuera de la provincia de Barcelona o de Alicante (artículo 9). El Convenio colectivo de Fertiberia, S.A reproduce la previsión del ET, si bien limita el aumento de la duración del permiso a cuatro días, cuando el desplazamiento supere los 100 Km (artículo 23.2).

³⁰⁸Convenio colectivo de la empresa “Laboratorios Parke Davis, S.L”. En el supuesto de adopción, la duración del permiso será de treinta días. Si la adopción es internacional, se prevé la posibilidad de flexibilizar la medida (artículo 13).

³⁰⁹Convenio colectivo de Michelín España y Portugal, S.A. Para los supuestos de adopción o acogimiento, la duración del permiso será de tres días que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales, a partir de la resolución administrativa o judicial (artículo 23).

³¹⁰Transcurrida dicha semana (se exige certificado médico que acredite la semana de gestación), si no ha dado a luz “deberá iniciar el descanso maternal”. El tenor de la cláusula convencional parece obligar a la trabajadora a iniciar la suspensión de la relación laboral por maternidad (artículo 23.7).

³¹¹ El convenio colectivo de la empresa “Laboratorios Parke Davis, S.L” amplía la duración del permiso a tres días ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento. Además, podrá solicitarse un permiso retribuido adicional, cuya duración será pactada entre el

trabajador y la dirección de la empresa (artículo 13). El convenio colectivo de la empresa 3M España, S.A. amplía la duración del permiso a tres días naturales, ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento (artículo VI). El convenio colectivo de la empresa “Neumáticos Michelin, S.A., amplía la duración del permiso a tres días naturales más cuando el desplazamiento es superior a trescientos cincuenta kilómetros desde el lugar de residencia del trabajador (artículo 21). El convenio colectivo de Michelin España y Portugal, S.A. amplía la duración del permiso a tres días laborables y otros tres días laborables pasados treinta días, si la enfermedad persiste. En los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización, la duración del permiso será de dos días naturales (artículo 23.1). El convenio colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, amplía la duración del permiso a tres días naturales. Estos días deben disfrutarse de manera continuada excepto cuando se produzca la hospitalización, en cuyo caso podrán disfrutarse de manera discontinua mientras dure la hospitalización. Si el trabajador precisa realizar algún desplazamiento a más de trescientos kilómetros, el permiso será de cinco días. Por último, en supuestos excepcionales, debidamente acreditados, el permiso se ampliará por el tiempo necesario, pudiendo acordarse la no percepción de salario (artículo 7). El convenio colectivo de Petroquímica Española, S.A., amplía la duración del permiso a tres días naturales ininterrumpidos, ampliables en un más en caso de necesidad de desplazamiento (artículo III). El convenio colectivo de Repsol Química, S.A. (BOE de 9 de marzo de 2.007), amplía a cinco días la duración del permiso cuando sea preciso realizar un desplazamiento a una localidad distinta a la de residencia del trabajador y que se encuentre a más de doscientos kilómetros (artículo 31). El convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L. amplía la duración del permiso a tres días, para los supuestos de enfermedad grave (artículo 42.4). El convenio colectivo de la empresa “Pirelli Neumáticos,S.A.” (BOE de 9 de abril de 2.008), amplía la duración del permiso a tres días naturales y en dos días más, si se precisa un desplazamiento de doscientos a quinientos kilómetros, o en tres más, si el desplazamiento es de más de quinientos kilómetros. En el supuesto de intervención quirúrgica, el trabajador podrá solicitar que el inicio del cómputo del permiso se produzca con posterioridad a la intervención, cuando la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo así lo requiera (artículo 26). El convenio colectivo de Air Liquide España, S.A. amplía a tres días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos (dos días más si el domicilio o el hecho concurre en población distinta a la de la persona trabajadora) (artículo 23.2). Además introduce una mejora al establecer que en caso de hospitalización de hijos, si las horas de visita coinciden con las de trabajo, el trabajador dispondrá del tiempo necesario para realizar la visita (artículo 23.3). El convenio colectivo de la empresa Ercros Industrial, S.A. prevé un permiso retribuido de dos a cinco días, pero no prevé los supuestos de hospitalización ni de intervención quirúrgica sin hospitalización. Además deja a discrecionalidad de la dirección de la empresa la determinación de la duración, si bien con una cláusula oscura: “en la forma establecida en la ley” que no fija ningún criterio excepto el de desplazamiento (artículo 43).El convenio colectivo de la empresa Ertisa, S.A. establece una duración fija de cuatro días naturales, medie o no desplazamiento (artículo 38.3). Esta duración puede prorrogarse por decisión de la empresa oído el comité de empresa. El convenio colectivo de Fertiberia, S.A. incrementa a tres días la duración del permiso en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización y mantiene los dos días cuando no haya hospitalización. Además prevé que los días sean alternos si lo solicita el trabajador y justifica causas objetivas, con conformidad del comité de empresa. La duración del permiso se incrementa a cuatro días si se precisa desplazamiento superior a 100 Km o a seis días si el desplazamiento es al extranjero, pero dos días serán permiso no retribuido. En casos extraordinarios, acreditados, los permisos se concederán por el tiempo preciso, pactándose las condiciones de concesión entre empresa y trabajador. Estos permisos se reconoce para hijos del trabajador o del cónyuge. Los días son siempre naturales (artículo 23.3). El convenio colectivo de Inergy Automotive Systems amplía a tres días la duración del permiso, concretando que se trata de días naturales, frente al permiso por nacimiento que son laborables, para enfermedad grave. Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la provincia o a una localidad a más de 100 Km de su domicilio, se concederá dos días naturales más (artículo 9). El convenio colectivo de la empresa Montefibre Hispania, S.A. amplía la duración del permiso a tres días por enfermedad grave. También aumenta a tres días en caso de intervención quirúrgica y a cinco días para los desplazamientos fuera de la provincia de Barcelona o de Alicante (artículo 9). Por último, el convenio colectivo de La Unión Resinera Española, S.A. (BOE de 5 de junio de 2.008) amplía a tres días la duración del permiso, sin distinguir entre los supuestos en lo que existe o no hospitalización; además, si es necesario hacer desplazamiento el permiso será de cuatro días (artículo 13).

2.4. Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto

Sólo cuatro de los convenios colectivos de empresa de la industria química (que representan el 18,18% de los publicados en el BOE) regulan el permiso retribuido del artículo 37.3 f) del ET, limitándose a reproducir el texto de ésta norma³¹³.

2.5. Permiso retribuido por lactancia

El 36,36% de los convenios colectivos de empresa publicados en el BOE contienen en su articulado un precepto dedicado al permiso retribuido del artículo 37.4 del ET, si bien se limitan a reproducir el texto de la citada norma³¹⁴.

2.6. Reducción de jornada por lactancia

El 31,81% de los pactos colectivos de ámbito empresarial de la industria química dedican una de sus cláusulas a reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 del ET³¹⁵.

2.7. Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto

Sólo el convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L. contiene una cláusula normativa relativa al permiso retribuido por hospitalización posterior al parto, cuyo contenido reproduce el tenor literal del artículo 37.4 bis del ET³¹⁶.

2.8. Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto

Sólo el convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L. regula la reducción de jornada por hospitalización posterior al parto, limitándose a reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 bis del ET³¹⁷.

³¹²El convenio colectivo de la empresa “Hispano Química, S.A. reproduce la previsión del ET, indicando que los días serán naturales, a diferencia de lo previsto para el permiso por nacimiento (laborales) (artículo 3.12).

³¹³Convenio colectivo de la empresa Ertisa, S.A.; convenio colectivo de la empresa “Hispano Química, S.A. (BOE de 27 de julio de 1.998) (artículo 3.12); convenio colectivo de Fertiberia, S.A (artículo 23.7); convenio colectivo de Petroquímica Española, S.A. (artículo III).

³¹⁴Convenio colectivo de la empresa “Hispano Química, S.A. (artículo 3.12); convenio colectivo de Fertiberia, S.A (artículo 11.15); convenio colectivo de Inergy Automotive Systems (artículo 9); convenio colectivo de la empresa “Laboratorios Parke Davis, S.L” (artículo 13); convenio colectivo de la empresa 3M España, S.A. (artículo VI); convenio colectivo de Repsol Química, S.A. (artículo 33). Por su parte, el convenio colectivo de Michelin España y Portugal, S.A. permite acumular el derecho a ausencia por lactancia en un período de diez días laborables, a disfrutar tras la suspensión del contrato por maternidad y hasta que el hijo cumpla nueve meses (artículo 23.1); convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L. (artículo 42.9).

³¹⁵Convenio colectivo de la empresa 3M España, S.A. (artículo VI); convenio colectivo de Repsol Química, S.A. (artículo 33); convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L. (artículo 42.9); convenio colectivo de Fertiberia, S.A (artículo 11.5); convenio colectivo de Inergy Automotive Systems (artículo 9); convenio colectivo de Air Liquide España, S.A. (artículo 23.8). El convenio colectivo de la empresa “Hispano Química, S.A. reproduce la previsión del ET, si bien no prevé la posibilidad de acumulación de la reducción horaria en jornadas reales, lo que puede deberse a la fecha de publicación del acuerdo colectivo: año 1.998 (artículo 3.12).

³¹⁶Artículo 42.9

³¹⁷Artículo 42.9

2.9. Reducción de jornada por guarda legal

De entre los convenios colectivos de empresa sólo cuatro (que representan el 18,18% de los publicados en el BOE) contienen una cláusula normativa relativa a este tipo de reducción de jornada, limitándose a reproducir el texto del artículo 37.5 del ET, si bien, en dos de esos pactos colectivos, con alguna imprecisión³¹⁸.

2.10. Otras mejoras

El 31,81% de los convenios colectivos de empresa del sector de la industria química contienen alguna cláusula que mejora los mínimos de Derecho necesario en materia de adaptación de la jornada como consecuencia de la maternidad y/o paternidad. Estas mejoras se concretan en tres medidas: a) un permiso retribuido³¹⁹ o una reducción de jornada³²⁰ para el cuidado de hijos enfermos; b) permisos retribuidos para acompañar al médico a un hijo que esté a cargo y conviva con el trabajador, siempre y cuando el horario de visitas coincida con el de la jornada laboral de éste³²¹; c) flexibilidad horaria para el comienzo de la jornada laboral³²²; d) al igual que en el convenio sectorial, uno de los pactos colectivos de empresa prevé el derecho a solicitar un permiso sin sueldo, pero manteniendo la cotización a la Seguridad Social a cargo de la empresa, con una duración máxima de dos meses, en los supuestos de adopción o acogimiento internacional³²³.

³¹⁸Convenio colectivo de Fertiberia, S.A (artículo 11.15); convenio colectivo de Air Liquide España, S.A. (artículo 23.9). Por su parte, el convenio colectivo de la empresa “Hispano Química, S.A. contiene dos imprecisiones: la primera consiste en que el precepto convencional no menciona a los discapacitados sensoriales; la segunda imprecisión radica en que conforme a la regla recogida en el convenio colectivo de empresa, la reducción mínima de la jornada laboral debe ser de un tercio (artículo 3.12), mientras que el artículo 37.5 del ET señala que será de un octavo. Estos errores se deberán, posiblemente, a la fecha de publicación del convenio de empresa que es anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por su parte, también el convenio colectivo de Repsol Química, S.A. prevé una reducción mínima de la jornada de un quinto (artículo 33).

³¹⁹El convenio colectivo de la empresa “Hispano Química, S.A. prevé un permiso retribuido, previa justificación, para el cuidado de hijos enfermos sin limitación de tiempo, lo que debe interpretarse en el sentido que durará lo mismo que la necesidad de atención del hijo a causa de la enfermedad (artículo 3.12). También el convenio colectivo de Air Liquide España, S.A. prevé un permiso retribuido para el cuidado de hijos de tres días laborables en el supuesto de hospitalización o enfermedad grave del ex cónyuge que tenga la custodia de los hijos, siempre que éstos sean menores de doce años (artículo 23.10).

³²⁰El convenio colectivo de Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L., Praxair Soldadura, S.L. y Praxair Euroholding, S.L. reconoce el derecho de los trabajadores de dicha empresa a solicitar una reducción de jornada por enfermedad grave de los hijos que convivan con el trabajador, con un máximo del cuarenta por ciento de la jornada laboral, reduciéndose los conceptos salariales en el setenta y cinco por ciento de la reducción de jornada que se solicite. Este derecho también se extenderá para el cuidado de hijos menores de ocho años por razones distintas de la enfermedad y que a juicio de la comisión mixta, lo justifique. En este caso, la duración máxima será de treinta y seis meses. El trabajador podrá optar por esta reducción de jornada o por la prevista en el artículo 37.5 del ET (artículo 36).

³²¹Convenio colectivo de Fertiberia, S.A (artículo 23.9); convenio colectivo de Repsol Química, S.A. (artículo 31). El convenio colectivo de Michelin España y Portugal, S.A. limita el permiso retribuido a treinta y dos horas al año (artículo 23.2). Por su parte, el convenio colectivo de la empresa “Pirelli Neumáticos,S.A.” prevé el permiso retribuido sólo para acompañar al médico a un hijo discapacitado que dependa del trabajador. Si el hijo es menor de catorce años (y no discapacitado), el permiso será no retribuido (artículo 26.2).

³²²El convenio colectivo de Michelin España y Portugal, S.A. permite a los trabajadores con hijos de hasta doce años o dependientes a su cargo, disfrutar de flexibilidad en la hora de entrada al trabajo.

³²³Convenio colectivo de Michelin España y Portugal, S.A.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora la regulación legal |
|--|-------------------------------|--|----------------------------|
| Suspensión maternidad | | 18,18% | |
| Suspensión paternidad | | 18,18% | |
| Ausencia nacimiento de hijo | | 63,63% | |
| Ausencia accidente, enfermedad u hospitalización de hijo | | 4,54% | 72,72% |
| Ausencia exámenes prenatales | | 18,18% | |
| Ausencia por lactancia | | 36,36% | |
| Reducción lactancia | | 31,81% | |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | | 4,54% | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | | 4,54% | |
| Reducción guarda legal | | 18,18% | |

3. Conclusión

El convenio colectivo sectorial de la industria química, sólo contiene mejoras, respecto a la regulación contenida en el ET, en materia de permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica y en la regulación de la reducción de jornada por lactancia. En lo que a los permisos retribuidos citados se refiere, la mejora consiste en ampliar la duración de la licencia retribuida cuando el hecho causante se produzca fuera de España, y en el resto de supuestos en exigir que de los dos días de duración del permiso, al menos uno, debe ser hábil a efectos de registro público. En cuanto a la reducción de la jornada por lactancia se refiere, también se amplía su duración a una hora, además de prever una prioridad en la elección del turno de trabajo para las mujeres embarazadas o en período de lactancia. El mismo derecho se reconoce al resto de trabajadores que tengan menores de edad o discapacitados a su cargo.

Por su parte, en la negociación colectiva de ámbito empresarial las mejoras a los mínimos de Derecho necesario también quedan limitadas al ámbito de los permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares. Sorprende, sin embargo, que siendo frecuente la existencia de procesos productivos continuos con turnos de trabajo en las empresas del sector de la industria química, la negociación colectiva no haya regulado las condiciones para el disfrute del derecho a la reducción de jornada por lactancia o por guarda legal, a diferencia de lo previsto en el convenio colectivo sectorial.

III.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL, CONFECCIÓN, CUERO Y CALZADO

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el sector textil, confección, cuero y calzado se han publicado en el BOE, y están vigentes, seis convenios colectivos de sector y uno de empresa.

1. Convenios de sector

1.2. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad*

Cinco de los seis acuerdos colectivos sectoriales (que representan el 83,33% de los publicados en el BOE) se limitan a reproducir la norma contenida en el artículo 48.4 del

ET³²⁴, y sólo tres de estos pactos colectivos (que representan el 50% del total) regulan la suspensión de la relación laboral a causa de la paternidad, pero sin introducir ninguna mejora sobre el régimen jurídico previsto en el artículo 48 bis del ET³²⁵.

1.2. *Permiso retribuido por nacimiento de hijo*

Todos los convenios colectivos sectoriales publicados en el BOE regulan, entre sus cláusulas normativas, el permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 b) del ET. Sólo el convenio colectivo de ámbito estatal de sastrería, camisería, modistería y demás actividades afines a la medida -que representa el 16,67% del total- se limita a reproducir el texto del mencionado precepto³²⁶, mientras que tres de los convenios colectivos sectoriales (el 50% del total) amplían la duración del permiso retribuido en los supuestos en que el trabajador precise realizar algún desplazamiento³²⁷, y uno de estos acuerdos colectivos no amplía la duración del permiso pero sí la mejora, estableciendo una forma de cómputo más favorable para el trabajador, al permitir utilizar los días de permiso mientras dure el hecho causante y no necesariamente tras el parto³²⁸.

Con la finalidad de equiparar la adopción o el acogimiento con el nacimiento de un hijo, el 66,66% de los convenios colectivos sectoriales publicados en el BOE contienen una mejora consistente en reconocer a los trabajadores del sector textil y del cuero el derecho a un permiso para la realización de trámites de adopción o acogimiento o a una excedencia con

³²⁴ Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE de 4 de enero de 2.007) (artículo 48); convenio colectivo de la industria del calzado (BOE de 23 de agosto de 2.007) (artículo 31); convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE de 30 de noviembre de 2.007) (artículo 92); convenio colectivo del sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves de ámbito estatal (BOE de 25 de julio de 2.003) (artículo 14); convenio colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE de 23 de agosto de 2.007) (artículo 56). El convenio colectivo de ámbito estatal de sastrería, camisería, modistería y demás actividades afines a la medida (BOE de 28 de julio de 1.999) no contiene ninguna previsión.

³²⁵ Convenio colectivo de la industria del calzado (artículo 31); convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (artículo 92); convenio colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (artículo 56).

³²⁶ Artículo 11.

³²⁷ El convenio colectivo de la industria del calzado amplía a cinco días en caso de desplazamiento (artículo 27); convenio colectivo del sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves de ámbito estatal amplía hasta tres días cuando sea preciso un desplazamiento (artículo 11); el convenio de convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería no amplía la duración del permiso retribuido en los supuestos de necesidad de desplazamiento por parte del trabajador, pero concreta la duración del mismo: un día cuando el desplazamiento es fuera de la localidad de residencia pero dentro de la provincia y dos días cuando el desplazamiento es fuera de la provincia de residencia (artículo 90).

³²⁸ Siempre que medie preaviso de cuarenta y ocho horas y si el hecho causante lo permite, artículo 54 del convenio colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

derecho a reserva de puesto de trabajo si la adopción o el acogimiento es internacional³²⁹, si bien sólo uno de ellos (que representa el 16,66% del total de los convenios sectoriales y el 25% de entre los que contienen esta mejora)³³⁰ recoge un permiso retribuido y otro no retribuido, porque el resto de los acuerdos colectivos (que representa el 66,66% del total de convenios sectoriales y el 75% de entre los que contienen esta mejora) sólo reconocen el derecho a un permiso no retribuido³³¹.

1.3. *Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo*

Este permiso retribuido, contemplado también en el artículo 37.3 b) del ET, se encuentra en la totalidad de los convenios colectivos sectoriales: dos de ellos (que representa el 33,33% del total)³³² contienen alguna mejora respecto a la regulación legal, mientras que el resto de los pactos colectivos (66,67%) se limitan a reproducir la regulación del citado precepto legal³³³, si bien, dos de estos acuerdos colectivos no se ajustan a la regulación prevista en el ET³³⁴.

³²⁹Excedencia por el tiempo necesario con un máximo de dos meses convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (artículo 54).

³³⁰convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería prevé un permiso retribuido de 1 día y uno no retribuido de quince días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento. Si la adopción o acogimiento es internacional podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta treinta días naturales (artículo 90).

³³¹Convenio colectivo de la industria del calzado (artículo 27) prevé un permiso no retribuido de quince días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento. Si la adopción o acogimiento es internacional podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta treinta días naturales; convenio colectivo del sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves de ámbito estatal (artículo 11) prevé un permiso no retribuido de quince días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento. Si la adopción o acogimiento es internacional podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta treinta días naturales; convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección prevé un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento (artículo 54); convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería prevé un permiso retribuido de 1 día y uno no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento. Si la adopción o acogimiento es internacional podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 30 días naturales (artículo 90).

³³²Convenio colectivo de la industria del calzado amplía la duración del permiso retribuido a cinco días en caso de desplazamiento (artículo 27). Por su parte, el convenio colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia permite utilizar los días de permiso retribuido mientras dure el hecho causante, siempre que medie preaviso de cuarenta y ocho horas (artículo 54).

³³³Convenio colectivo de ámbito estatal de sastrería, camisería, modistería y demás actividades afines a la medida (artículo 11).

³³⁴Son el convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería que prevé una duración del permiso, cuando sea necesario un desplazamiento, de dos días, cuando el artículo 37.3 b) del ET, prevé cuatro días, distinguiendo: un día cuando el desplazamiento es fuera de la localidad de residencia pero dentro de la provincia y dos días cuando el desplazamiento es fuera de la provincia de residencia (artículo 90); convenio colectivo del sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves de ámbito estatal: la duración del permiso retribuido a tres días cuando sea preciso realizar un desplazamiento (artículo 11). Por su parte, el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección prevé un permiso por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas de 1 día retribuido y 2 sin retribuir.

1.4. Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto

De los seis convenios colectivos de sector, sólo el convenio colectivo de la industria del calzado³³⁵ (que representa el 16,66% del total de los publicados en el BOE) contiene una cláusula relativa al permiso retribuido recogido en el artículo 37.3 f) del ET, si bien se limita a reproducir el texto de la citada norma.

1.5. Permiso retribuido por lactancia

En los convenios colectivos del sector del textil, confección y cuero publicados en el BOE, sólo se encuentra una referencia a este permiso retribuido en el 83,33% de los acuerdos colectivos, limitándose su clausulado a reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 del ET³³⁶.

1.6. Reducción de jornada por lactancia

La totalidad de los convenios colectivos sectoriales dedican una de sus cláusulas a reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 del ET, si bien, tanto el convenio colectivo de la industria del calzado³³⁷ como el de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia³³⁸ (que representan el 66,66% del total de los convenios colectivos de sector), exigen al trabajador que desee acumular la reducción de jornada por lactancia en jornadas completas, que preavise a la empresa con quince días de antelación.

1.7. Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto

De entre los acuerdos colectivos del sector de la industria del textil, sólo dos de ellos (que representan el 33,33% del total): el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección³³⁹ y el convenio colectivo de la industria del calzado³⁴⁰, contienen en su articulado una referencia a este permiso retribuido, que, por otro lado, queda reducido a reproducir el texto del artículo 37.4, bis del ET.

1.8. Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto

Esta reducción de jornada sólo encuentra reflejo en dos de los pactos colectivos sectoriales (representativos del 33,33% del total)³⁴¹ y, además, se limitan a transcribir la previsión del artículo 37.4, bis del ET.

³³⁵ Artículo 32

³³⁶ Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (artículo 55); convenio colectivo de la industria del calzado (artículo 27); convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (artículo 90); el convenio colectivo del sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves de ámbito estatal (artículo 12) extiende el derecho de estos permisos a las parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro público o certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento.

³³⁷ Artículo 27.

³³⁸ Artículo 54.

³³⁹ Artículo 55.

³⁴⁰ Artículo 27.

³⁴¹ Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (artículo 55); convenio colectivo de la industria del calzado (artículo 27).

1.9. Reducción de jornada por guarda legal

El 83,33% de los convenios colectivos del sector textil, de la confección y el cuero se limitan a reproducir la previsión normativa del artículo 37.5 del ET, si bien tres de esos pactos colectivos (que representan el 50% de los convenios colectivos del sector y el 60% de los que contienen alguna previsión sobre reducción de jornada por guarda legal) imponen una reducción mínima de la jornada laboral superior a la prevista en el ET³⁴², y en dos de los acuerdos colectivos (representativos del 33,33% del total y del 40% de los convenios colectivos que contienen alguna previsión sobre reducción de jornada por guarda legal), al referirse al sujeto causante hablan de menor de seis años mientras que la norma contenida en el ET se refiere al menor de ocho años³⁴³.

1.10. Otras mejoras

El convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección prevé, como mejora sobre la regulación contenida en el ET, un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos menores de ocho años³⁴⁴. Asimismo, contiene una cláusula genérica en virtud de la cual, en aquellas empresas del sector textil y de la confección que cuenten con un solo turno de trabajo, y siempre que la organización del trabajo lo permita, podrá acordarse entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores la jornada continuada para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar³⁴⁵.

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora la regulación legal |
|--|-------------------------------|--|----------------------------|
| Suspensión maternidad | | 83,33% | |
| Suspensión paternidad | | 50% | |
| Ausencia nacimiento de hijo | | 33,33% | 66,67% |
| Ausencia accidente, enfermedad u hospitalización de hijo | | 66,67% | 33,33% |
| Ausencia exámenes prenatales | | 16,67% | |
| Ausencia lactancia | | 83,33% | |
| Reducción lactancia | | 100% | |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | | 33,33% | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | | 33,33% | |
| Reducción guarda legal | | 83,33% | |

³⁴² Así el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección fija en un quinto la reducción mínima de la jornada (artículo 55); el convenio colectivo del sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves de ámbito estatal fija en un tercio la reducción mínima de la jornada (artículo 11); convenio colectivo de ámbito estatal de sastrería, camisería, modistería y demás actividades afines a la medida fija en un tercio la reducción mínima de la jornada (artículo 11).

³⁴³ Convenio colectivo del sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves de ámbito estatal (artículo 11); convenio colectivo de ámbito estatal de sastrería, camisería, modistería y demás actividades afines a la medida (artículo 11).

³⁴⁴ Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (artículo 56). El trabajador podrá pactar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

³⁴⁵ Artículo 36.

2. Convenios de empresa

2.1. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad*

El único convenio colectivo de empresa del sector textil publicado en el BOE no contiene ninguna cláusula normativa relativa a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad³⁴⁶.

2.2. *Permiso retribuido por nacimiento de hijo*

El convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, S.L.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona” reproduce la previsión del artículo 37.3,b) del ET, pero ampliando la duración del permiso hasta cinco días si el trabajador precisa realizar algún desplazamiento al efecto superior a doscientos Kilómetros³⁴⁷.

2.3. *Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo*

El único convenio colectivo de empresa del sector textil publicado en el BOE amplía la duración del permiso hasta cinco días si el trabajador precisa realizar algún desplazamiento al efecto superior a doscientos Kilómetros³⁴⁸.

2.4. *Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto*

El convenio colectivo de empresa del sector textil tampoco contiene ninguna referencia al permiso retribuido recogido en el artículo 37.3 f) del ET, ni siquiera para remitirse a la regulación contenida en dicho precepto.

2.5. *Permiso retribuido por lactancia*

El convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, S.L.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona” no regula entre sus cláusulas normativas el permiso retribuido recogido en el artículo 37.4 del ET.

2.6. *Reducción de jornada por lactancia*

El citado convenio colectivo de empresa tampoco contiene una regulación propia del permiso retribuido recogido en el artículo 37.4 del ET.

2.7. *Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto*

El convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, S.L.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona” no contiene ninguna referencia al permiso retribuido recogido en el artículo 37.4 del ET.

2.8. *Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto*

En el articulado del único acuerdo colectivo de ámbito empresarial publicado en el BOE no existe una regulación de la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 bis del ET.

³⁴⁶Convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, S.L.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona” (BOE de 28 de octubre de 1.997).

³⁴⁷Artículo 18.

³⁴⁸Además también recoge un permiso retribuido por cirugía menor (definida en el convenio como aquella que es ambulatoria y no requiere internamiento) cuya duración será de un día, retribuido, y dos sin derecho a retribución (artículo 18).

2.9. Reducción de jornada por guarda legal

Entre el contenido normativo del convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, SL.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona” no se encuentra una regulación de la reducción de jornada por guarda legal.

2.10. Otras mejoras

Al igual que el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, el convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, SL.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona también prevé un permiso de trabajo, por el tiempo indispensable, para acompañar al médico a un hijo. Existen, sin embargo, dos diferencias sustanciales entre la previsión del convenio sectorial y la del convenio de empresa: a) en este último no se ha fijado un límite de edad, aunque sí se exige que no exista otro familiar que pueda acompañar al hijo y que el solicitante no pueda cambiar el turno de trabajo con otro trabajador; b) en el convenio de empresa el permiso es retribuido, mientras que en el sectoriales es no retribuido³⁴⁹.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora la regulación legal |
|--|-------------------------------|--|----------------------------|
| Suspensión maternidad | 100% | | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Ausencia nacimiento de hijo | | | 100% |
| Ausencia accidente, enfermedad u hospitalización de hijo | | | 100% |
| Ausencia exámenes prenatales | 100% | | |
| Ausencia lactancia | 100% | | |
| Reducción lactancia | 100% | | |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción guarda legal | 100% | | |

3. Conclusión

Los pactos colectivos del sector textil, confección, cuero y calzado, sólo contienen alguna mejora respecto a la regulación contenida en el ET en materia de permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica. De estas mejoras sólo merece destacarse la equiparación, a efectos de generar derecho al permiso retributivo por nacimiento de hijo, de la adopción o acogimiento que recogen el 66% de los acuerdos colectivos sectoriales.

Por contra, el convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, SL.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona” no contiene ninguna mejora sobre los mínimos de Derecho necesario reseñable.

³⁴⁹ Artículo 38.

IV.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS ENCUADRADAS EN EL SECTOR DE “OTROS SERVICIOS”

De acuerdo con los datos obrantes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el sector “otros servicios” se han publicado en el BOE, y están vigentes, cuarenta y cinco convenios colectivos de sector y ciento cincuenta y cuatro de empresa.

1.- Convenios colectivos de sector

Once de los convenios sectoriales analizados (que representan el 18,52% del total)³⁵⁰ no contienen precepto alguno dedicado a la jornada laboral con motivo de la maternidad o paternidad y dos de ellos se remiten expresamente a la regulación contenida en el ET³⁵¹

1.4. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

El 28,88% de los convenios colectivos sectoriales³⁵² se limitan a reproducir la norma contenida en el artículo 48.4 del ET; sólo tres de estos pactos colectivos (que representan el 6,66% de los publicados en el BOE) regulan la suspensión de la relación laboral a causa de la paternidad, pero sin introducir ninguna mejora sobre el régimen jurídico previsto en el artículo 48 bis del ET³⁵³.

³⁵⁰ Son los siguientes: convenio colectivo para los actores y productoras de cine (BOE de 31 de agosto de 1.990); convenio colectivo estatal de profesionales del doblaje (rama artística) y sonorización (BOE de 2 de febrero de 1.994); convenio colectivo de ámbito nacional para profesionales de la música y las empresas de salas de fiesta y discotecas (BOE de 17 de julio de 1.985); convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios para las mismas (BOE de 14 de abril de 2.005); convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional (BOE de 8 de julio de 1.998); convenio colectivo para de los futbolistas profesionales en la categoría nacional de segunda división “B” (BOE de 14 de noviembre de 1.989); convenio colectivo de trabajo ACB-ABP, para la actividad del baloncesto profesional (BOE de 3 de febrero de 1.994); convenio colectivo nacional taurino (BOE de 15 de abril de 2.006); convenio colectivo del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público (BOE de 15 de agosto de 1.997); acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE de 14 de septiembre de 2.005); convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional (BOE de 6 de junio de 2.006); convenio colectivo estatal para el sector del telemarketing (BOE de 5 de mayo de 2.005).

³⁵¹ Convenio colectivo nacional de doblaje y sonorización de películas (BOE de 22 de agosto de 1.995) (artículo 12); convenio colectivo del balonmano profesional (BOE de 13 de septiembre de 2.006) (artículo 13).

³⁵² Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE de 11 de agosto de 2.008) (artículo 55); convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE de 24 de octubre de 2.007) (artículo 35); convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (BOE de 17 de marzo de 2.007) (artículo 65); convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE de 5 de mayo de 2.005) (artículo 22); convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE de 19 de julio de 2.006) (artículo 25); convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE de 14 de agosto de 2.000) (artículo 25); convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE de 29 de octubre de 2.005) (artículo 28); convenio colectivo estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE de 21 de agosto de 2.007) (artículo 37); convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 25 de abril de 2.008) (artículo 32); convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad (BOE de 20 de febrero de 2.002) (artículo 33);

³⁵³ Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE de 11 de agosto de 2.008); convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (artículo 32); convenio colectivo estatal de empresas de

1.2. Permiso retribuido por nacimiento de hijo

El 20% de los convenios colectivos sectoriales publicados en el BOE regulan, entre sus cláusulas normativas, el permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 b) del ET, limitándose a reproducir el texto del mencionado precepto³⁵⁴, mientras que el 55,55% de los mismos contienen alguna mejora consistente en: a) ampliar el derecho al permiso en los supuestos de adopción³⁵⁵, acogimiento permanente, adoptivo o preadoptivo³⁵⁶; b) ampliar la duración del permiso retribuido sólo para los supuestos en los que el trabajador precise realizar algún desplazamiento³⁵⁷; c) no ampliar la duración del permiso pero sí mejorarla, estableciendo una forma de cómputo más favorable para el trabajador, al permitir utilizar los días de permiso mientras dure el hecho causante y no necesariamente tras el parto; d) ampliar la duración total del permiso³⁵⁸.

trabajo temporal (BOE de 8 de febrero de 2.008). En este acuerdo colectivo, la ampliación del permiso retribuido para los supuestos en que sea preciso realizar un desplazamiento queda limitada a los casos en que aquél sea superior a doscientos kilómetros por trayecto (artículo 45);

³⁵⁴Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (técnicos) (artículo 24); acuerdo marco laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica (BOE de 26 de enero de 1.999) (artículo 25); convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (artículo 27); convenio colectivo estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (artículo 31); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE de 18 de julio de 2.005) (artículo 36). El convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnico (BOE de 20 de septiembre de 2.005), en su artículo 25, se limita a especificar que la duración del permiso retribuido se ampliará a cuatro días, cuando sea preciso realizar un desplazamiento superior a 200 Km. El convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 12 de enero de 2.007), en su artículo 22, se limita a especificar que la duración del permiso retribuido se ampliará a cuatro días, cuando sea preciso realizar un desplazamiento superior a 200 Km. Por su parte, el acuerdo marco de artistas y técnicos de ámbito nacional en empresas de salas de fiestas, baile y discotecas (BOE de 25 de septiembre de 1.998) al referirse al hecho causante del permiso, no habla de nacimiento de hijo sino de "alumbramiento de la esposa" (artículo 21). El convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 6 de septiembre de 2.006), en su artículo 28, se limita a especificar que la duración del permiso retribuido se ampliará a cuatro días, cuando sea preciso realizar un desplazamiento superior a 75 Km. Si el desplazamiento supera esa distancia, por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de tres días.

³⁵⁵Convenio colectivo para empleados de notaría del colegio notarial de Albacete BOE de 7 de mayo de 1.996 (artículo 14). Este convenio amplía también la duración del permiso a cinco días; convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (BOE de 10 de junio de 2.005) (artículo 46).

convenio colectivo estatal de jardinería (BOE de 19 de julio de 2.006). En este convenio colectivo también se amplía la duración del permiso retribuido a cuatro días naturales de los que dos serán hábiles (artículo 19).

³⁵⁶Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 61); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13 de enero de 2.007) (artículo 44); convenio colectivo estatal de grúas móviles autopropulsadas (BOE de 12 abril de 2.007) (artículo 31); convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (artículo 29)

³⁵⁷El Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos, amplía la duración del permiso retribuido a cinco días (artículo 55); el convenio colectivo para empleados de notaría del colegio notarial de Albacete, amplía la duración del permiso en cinco días cuando sea preciso realizar un "traslado" a otra provincia (artículo 14); convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 61).

³⁵⁸El convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Madrid (BOE de 23 de febrero de 2.007) amplía la duración del permiso a tres días (artículo 27). La misma mejora contiene el convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Burgos (BOE de 5 de octubre de 1.91), ampliando a cinco días en caso de desplazamiento (artículo 12). La misma mejora se encuentra en los convenios colectivos para empleados de notarías de Extremadura (BOE de 8 de julio de 1.982) (artículo 14) y de Valladolid (artículo 14). Por su parte, el convenio colectivo de registradores de la

Por otro lado, el convenio colectivo estatal de estaciones de servicio contiene como mejora el derecho a un permiso no retribuido de tres días, acumulable al permiso retribuido, ampliable hasta cuatro días en los supuestos en que el trabajador precise realizar un desplazamiento³⁵⁹.

1.5. Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo

Este permiso retribuido, contemplado también en el artículo 37.3 b) del ET, se encuentra en el 75,55% de los convenios colectivos sectoriales publicados en el BOE, de ellos el 44,44% contienen alguna mejora respecto a la regulación legal³⁶⁰ y el resto (31,11%)³⁶¹ se limita a

propiedad (BOE de 29 de septiembre de 1.992) señala en su artículo 23: “Con independencia de lo establecido en el artículo 37.3 del ET, el personal al servicio de los registradores de la propiedad y mercantiles tendrán derecho a los siguientes permisos especiales: 2º. 3 días por causa de nacimiento de hijo o por otras circunstancias familiares excepcionales”. El convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE de 24 de octubre de 2.007) amplía la duración del permiso a tres días y a cinco días en caso de desplazamiento (artículo 24). El convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, amplía a cinco días naturales el permiso retribuido (artículo 21). El convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías, amplía a tres días naturales la duración del permiso (artículo 21). También contempla un permiso no retribuido de hasta quince días, cuando sea necesario desplazarse fuera de España (artículo 22). El convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE de 26 de marzo de 2.007) amplía la duración del permiso a cuatro días o a cinco días si se precisa realizar un desplazamiento a una localidad que diste de la residencia habitual del trabajador 150 Km, un días más de permiso si la distancia supera los 350 KM, y un día más de permiso si la distancia supera los 450 Km (artículo 26). El convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE de 17 de octubre de 2.006) fija una duración de cuatro días por nacimiento de hijo, sin distinguir la necesidad o no de desplazamiento (artículo 47). El convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE de 2 de julio de 2.007), amplía la duración del permiso a quince días, ampliable en dos días más en caso de desplazamiento superior a doscientos kilómetros, o cuando el parto presente complicaciones o resultase enfermedad grave (artículo 44). El convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, amplía el permiso a tres días naturales (artículo 29); el convenio colectivo estatal para el sector del telemarketing, amplía el permiso a tres días (artículo 29); el convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos (BOE de 28 de marzo de 2.006) amplía a tres días naturales y a cinco días si se precisa realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador (artículo 21). El convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad amplía la duración del permiso retribuido a tres días, a cinco días si se precisa realizar un desplazamiento o a seis días cuando el desplazamiento sea, al menos, de seiscientos kilómetros ida y vuelta (artículo 32). El convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE de 26 de marzo de 2.007) amplía la duración del permiso a cuatro días y hasta siete días, en función de los kilómetros que sea preciso recorrer (artículo 26).

³⁵⁹Artículo 26

³⁶⁰El Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos, amplía la duración del permiso retribuido a cinco días, cuando es necesario la realización de algún desplazamiento (artículo 55); el convenio colectivo para empleados de notaría del colegio notarial de Albacete, amplía la duración del permiso en cinco días y en otros cinco cuando sea preciso realizar un “traslado” a otra provincia (artículo 14); El convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Madrid (BOE de 23 de febrero de 2.007) amplía la duración del permiso a tres días (artículo 27); el convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Burgos, amplía la duración del permiso a tres días y a cinco días en caso de desplazamiento (artículo 12). La misma mejora se encuentra en el convenio colectivo para empleados de notarías de Extremadura (BOE de 8 de julio de 1.982) (artículo 14) y de Valladolid (artículo 14). El convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE de 24 de octubre de 2.007) amplía la duración del permiso a tres días y a cinco días en caso de desplazamiento (artículo 24). El convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes, amplía la duración del permiso a cinco

reproducir la regulación del artículo 37.3 b) del ET. De entre los que contienen alguna mejora, merece destacarse el convenio colectivo estatal de estaciones de servicio reconoce el derecho a un permiso no retribuido de tres días, acumulable al permiso retribuido, ampliable hasta cuatro días en los supuestos en que el trabajador precise realizar un desplazamiento³⁶².

días cuando se precise realizar algún desplazamiento fuera de la provincia (artículo 61). El convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, amplía a seis días naturales el permiso retribuido (artículo 21). El convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías, amplía a tres días naturales la duración del permiso y prevé la posibilidad de disfrutarlo de forma discontinua (artículo 21). También contempla un permiso no retribuido de hasta quince días, cuando sea necesario desplazarse fuera de España (artículo 22). El convenio colectivo estatal de estaciones de servicio amplía la duración del permiso a cuatro días o a cinco días si se precisa realizar un desplazamiento a una localidad que diste de la residencia habitual del trabajador 150 Km, un días más de permiso si la distancia supera los 350 KM, y un día más de permiso si la distancia supera los 450 Km (artículo 26); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículo 44). El convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo amplía la duración del permiso a cinco días cuando sea necesario algún desplazamiento (artículo 47). El convenio colectivo estatal de jardinería, amplía la duración del permiso a cuatro días naturales si el hecho causante tiene lugar en la provincia donde reside el trabajador y a cinco días naturales si es fuera de la misma (artículo 19). El convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, prevé la posibilidad de disfrutar del permiso de manera continuada o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante (artículo 29); el convenio colectivo estatal para el sector del telemarketing amplía el permiso a tres días y en uno más cuando sea preciso realizar un desplazamiento de doscientos o más kilómetros (artículo 29); el convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales y a cinco días si se precisa realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador (artículo 21). El convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad amplía la duración del permiso retribuido a tres días, a cinco días si se precisa realizar un desplazamiento o a seis días cuando el desplazamiento sea, al menos, de seiscientos kilómetros ida y vuelta (artículo 32). El convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, prevé que en los supuestos de enfermedad o intervención grave el permiso retribuido podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el hecho causante (artículo 46). El convenio colectivo estatal de estaciones de servicio amplía la duración del permiso a cuatro días y hasta siete días, en función de los kilómetros que sea preciso recorrer (artículo 26).

³⁶¹ Acuerdo marco laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica (artículo 25); convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudio técnico (BOE de 20 de septiembre de 2.005); convenio colectivo estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (artículo 31). En su artículo 25, se limita a especificar que la duración del permiso retribuido se ampliará a cuatro días, cuando sea preciso realizar un desplazamiento superior a 200 Km; convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 12 de enero de 2.007). En su artículo 22, se limita a especificar que la duración del permiso retribuido se ampliará a cuatro días, cuando sea preciso realizar un desplazamiento superior a 200 Km. Acuerdo marco de artistas y técnicos de ámbito nacional en empresas de salas de fiestas, baile y discotecas (artículo 21); convenio colectivo estatal de grúas móviles autopropulsadas (artículo 31); convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (técnicos) (artículo 24); convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 28); convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (artículo 44); convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (artículo 27); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (artículo 36); convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal. En este acuerdo colectivo, la ampliación del permiso retribuido para los supuestos en que sea preciso realizar un desplazamiento queda limitada a los casos en que aquél sea superior a doscientos kilómetros por trayecto (artículo 37)

³⁶² Artículo 26

1.4. Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto

De los convenios colectivos de sector publicados en el BOE, sólo el 40% del total³⁶³ contienen una cláusula relativa al permiso retribuido recogido en el artículo 37.3 f) del ET, que se limita a reproducir el texto de la citada norma.

1.5. Permiso retribuido por lactancia

El 35,55% de los convenios colectivos del sector “otros servicios” regulan este permiso retribuido, pero el contenido de sus reglas es una reproducción de la norma contenida en el artículo 37.4 del ET³⁶⁴. Tan sólo el convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo contiene una mejora sobre la regulación contenida en la ley laboral básica, consistente en reconocer este derecho en los supuestos de adopción de menores de nueve meses³⁶⁵.

1.6. Reducción de jornada por lactancia

Sólo el 42,22% de los convenios colectivos sectoriales dedican una de sus cláusulas a esta causa de reducción de la jornada laboral y es para reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 del ET³⁶⁶.

³⁶³El convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Madrid (artículo 27); El convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (artículo 24); convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE de 19 de julio de 2.006) (artículo 21); acuerdo marco laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica. Este pacto colectivo exige a la trabajadora preavisar a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación (artículo 25); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículo 44); colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (artículo 47); convenio colectivo estatal de grúas móviles autopropulsadas (artículo 31); convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (técnicos) (artículo 24); convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 28); convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (artículo 44); convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (artículo 27); convenio colectivo estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (artículo 31); convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (artículo 29); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (artículo 36); convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos (artículo 21.5); convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad (artículo 32); convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (artículo 46); convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (artículo 37)

³⁶⁴Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (artículo 55); convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (artículo 26); convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 61); acuerdo marco laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica (artículo 25); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículo 49); Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (técnicos) (artículo 24); El convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 28); convenio colectivo estatal de jardinería (artículo 19); convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (artículo 27); convenio colectivo estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (artículo 31); convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (artículo 33); convenio colectivo estatal para el sector del telemarketing (artículo 33.1); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (artículo 36); convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos (artículo 21.2); convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad (artículo 33); convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (artículo 37)

³⁶⁵ Artículo 49

³⁶⁶Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de

1.7. Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto

De entre los acuerdos colectivos del sector “otros servicios”, sólo el 20% contienen en su clausulado normativo una referencia a este permiso retribuido, que, por otro lado, queda reducido a reproducir el texto del artículo 37.4, bis del ET³⁶⁷.

1.8. Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto

Esta reducción de jornada sólo encuentra reflejo en el 22,22% de los pactos colectivos sectoriales, limitándose a transcribir en su articulado la previsión del artículo 37.4, bis del ET³⁶⁸.

aparcamientos (artículo 55); convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (artículo 26); convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (artículo 23). El convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudio técnico, al referirse a la posibilidad de acumular la reducción de jornada laboral en jornadas completas, indica que éstas deberán disfrutarse tras el descanso por “parto”, de manera ininterrumpida y con un máximo de dos semanas (artículo 25.2); convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Madrid (artículo 27). El convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, al referirse a la posibilidad de acumular la reducción de jornada laboral en jornadas completas, indica que éstas deberán disfrutarse después del descanso maternal de manera ininterrumpida y con un máximo de quince días por cada hijo (artículo 37); convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 61); acuerdo marco laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica (artículo 25); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículo 49); convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (técnicos) (artículo 24); convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 28); convenio colectivo estatal de jardinería (artículo 19); convenio colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (artículo 27); convenio colectivo estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (artículo 31). El convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, prevé que en los supuestos de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada sea de una hora por cada hijo y permite solicitar un permiso retribuido de quince días (o de veintidós días naturales si el parto es múltiple) a disfrutar inmediatamente después de agotar la suspensión de la relación laboral por maternidad, que se aumentará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple en lugar de reducir la jornada laboral (artículo 33); convenio colectivo estatal para el sector del telemarketing (artículo 33.1); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (artículo 36); convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos (artículo 21.2); convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad (artículo 33).

³⁶⁷Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (artículo 57); convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Madrid (artículo 27); convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 61); convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 28). El convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes se remite a la regulación contenida en el ET (artículo 21).; convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (artículo 21); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículo 49); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (artículo 36); convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (artículo 37);

³⁶⁸Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (artículos 55 y 57); convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Madrid (artículo 27); convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 62); convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (artículo 21); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículo 49); convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 29); convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (artículo 33); convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales

1.9. Reducción de jornada por guarda legal

El 35,55% de los convenios colectivos sectoriales se limitan a reproducir la previsión normativa del artículo 37.5 del ET³⁶⁹, pero en la mayoría de sus cláusulas normativas se encuentran dos condiciones contrarias a la norma del ET: por un lado, se impone una reducción mínima de la jornada laboral superior a la prevista en el ET y, por otro, al referirse al sujeto causante habla de menor de seis años, mientras que el artículo 37.5 del ET se refiere al menor de ocho años³⁷⁰.

1.10. Otras mejoras

En el 22,22% de los convenios colectivos del heterogéneo sector “otros servicios” encontramos unos permisos retribuidos no contemplados en la regulación del ET, que guardan relación con la jornada laboral de los trabajadores con ocasión de su maternidad o paternidad. Estas mejoras convencionales tienen por finalidad, ora equiparar la adopción o el acogimiento con el nacimiento de un hijo, ora favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y las profesionales. Entre las primeras mejoras encontramos un permiso retribuido para realizar trámites de adopción o acogimiento, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral³⁷¹, pero también permisos no retribuidos en caso de adopción internacional³⁷².

Por otro lado, las mejoras que buscan favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y las profesionales consisten en: a) un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, bien, para acompañar al médico a los hijos sin límite de edad³⁷³, o bien sólo a los menores de nueve³⁷⁴ o de dieciséis años³⁷⁵ que estén a cargo del trabajador, bien para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades pedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, o para acompañar al hijo discapacitado si necesita atención adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de la jornada laboral³⁷⁶; b) un permiso no retribuido para cuidar de los hijos en los supuestos de

(artículo 33); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (artículo 36); convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (artículo 38);

³⁶⁹Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (artículo 55); convenio colectivo para empleados de notaría del colegio de Madrid (artículo 27); convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (artículo 26); convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 62); convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 29); convenio colectivo estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (artículo 31); convenio colectivo estatal para el sector del telemarketing (artículo 33.2); convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (artículo 38);

³⁷⁰Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (artículo 21); convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías, que también fija la reducción mínima de la jornada en un tercio (artículo 24); convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículo 49); Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (técnicos) (artículo 26); convenio colectivo estatal de jardinería (artículo 19); convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (artículo 36); convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos (artículo 21.3); convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad (artículo 35).

³⁷¹Con un máximo de de dos días por año (convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (artículo 61)) o de tres días al año (convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (artículo 21)).

³⁷²Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales; convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

³⁷³Con un máximo de 16 horas anuales (convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (artículo 28).

³⁷⁴Convenio colectivo estatal de telemarketing (artículo 30).

³⁷⁵Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.

³⁷⁶Convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria (artículos 44 y 45).

enfermedad de excepcional gravedad³⁷⁷ o de hospitalización prolongada³⁷⁸; c) un permiso por paternidad para disfrutarlo simultáneamente con el cónyuge que esté disfrutando el permiso por maternidad (adopción) y siempre que ambos no trabajen en la misma empresa³⁷⁹.

Convenios de Sector. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora regulación |
|--|------------------|--|-------------------|
| Suspensión contrato maternidad | 71,11% | 28,88% | |
| Suspensión contrato paternidad | 71,11% | 28,88% | |
| Ausencia por nacimiento de hijo | 24,44% | 20% | 55,55% |
| Ausencia por accidente, enfermedad u hospitalización de hijo | 24,44% | 31,11% | 44,44% |
| Ausencia para exámenes prenatales | 60% | 40% | |
| Ausencia por lactancia | 62,22% | 35,55% | 2,22% |
| Reducción jornada por lactancia | 57,77% | 42,22% | |
| Ausencia por hospitalización posterior al parto | 80% | 20% | |
| Reducción jornada por hospitalización posterior al parto | 77,77% | 22,22 | |
| Reducción jornada por guarda legal | 64,44% | 35,55% | |

2. Convenios colectivos de empresa

El 18,83% de los convenios colectivos de empresa analizados no contienen precepto alguno dedicado a la jornada laboral con motivo o durante la maternidad o paternidad³⁸⁰ o se limitan a remitirse a la regulación contenida en el ET³⁸¹.

³⁷⁷ Con un máximo anual de diez días naturales (convenio colectivo para empleados de notarías de Extremadura (artículo 15).

³⁷⁸ Si se trata de un hijo menor de seis años y con una duración máxima de un mes (convenio colectivo estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria); por una duración máxima de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, ampliable en supuestos excepcionales (convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales); con una duración máxima de veinte días al año, divididos en dos períodos no inferiores a siete días (convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo).

³⁷⁹ Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo con una duración máxima de veinte días al año, divididos en dos períodos no inferiores a siete días (artículo 32).

³⁸⁰ Convenio colectivo de "Deloitte España" (antes "Arthur Andersen") (BOE de 10 de diciembre de 1.994); convenio colectivo de Hewlett Packat (antes Granada Computer Services, S.A.) (BOE de 8 de julio de 1.994); convenio colectivo de Sociedad General de Autores y Editores (BOE de 23 de marzo de 2.007); convenio colectivo de la empresa "sistemas e instrumentación, S.A." (BOE de 26 de enero de 2.001); convenio colectivo de la empresa Servicontrol, S.L. (BOE de 24 de enero de 2.007); convenio colectivo de la empresa Servicios Generales de Gestión, S.A. (BOE de 6 de junio de 2.003); convenio colectivo de Bilbomática, S.A. (BOE de 6 de junio de 2.006); convenio colectivo de la empresa BL, Servicios Logísticos Integrales, S.L. (BOE de 19 de abril de 2.003); convenio colectivo de la empresa "Aldeasa Gestión, S.L." (BOE de 17 de noviembre de 2.003); convenio colectivo de la empresa "Selección y Servicios Integrales, S.A." (BOE de 29 de marzo de 2.006); convenio colectivo de la empresa "Selección y Servicios Integrales Projects, S.A." (BOE de 17 de octubre de 2.006); convenio colectivo de la empresa "Informática Megasur, S.L. (BOE de 4 de junio de 1.999); convenio colectivo de Lufthansa Cargo, AG (BOE de 23 de marzo 2.007); convenio colectivo de Outdoorxtrm, SL (BOE de 14 de agosto de 2.007); convenio colectivo de la empresa "Origin Spain, SA" (BOE de 14 de marzo de 2.000); convenio colectivo de la empresa Mediterranea Merch, SL (BOE

2.1. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Sólo el 17% de los convenios colectivos de empresa publicados en el BOE contienen alguna cláusula relativa a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, si bien se limitan a reproducir la regulación contenida en el ET³⁸² o se remiten a la misma³⁸³. Tan solo dos de estos acuerdos colectivos contienen una mejora sobre la regulación legal³⁸⁴.

2.2. Permiso retribuido por nacimiento de hijo

El 29,22% de los convenios colectivos de ámbito empresarial se limita reproducir el artículo 37.3,b) del ET³⁸⁵ y el 53,90% de los mismos sí contienen alguna mejora respecto a los

de 17 de noviembre de 2.006); convenio colectivo de Nextiraone España, SLU (BOE de 9 de junio de 2.008); convenio colectivo de Eca Cert, Certificación, SAU (BOE de 10 de febrero de 2.006); convenio colectivo de la empresa Dynos, SL (BOE de 3 de mayo de 1.997); convenio colectivo de la empresa Dispromerch, SL (BOE de 18 de septiembre de 1.997); convenio colectivo de la empresa Dematic Logistic Sustem, SA (BOE de 15 de julio de 2.008); convenio colectivo de la empresa "CSE Consultoría y Sericios de Empresa, SL (BOE de 14 de febrero de 2.000); convenio colectivo de Prevención Outsourcing, SL (BOE de 1 de octubre de 2.007); convenio colectivo de Endesa Ingeniería, SL (BOE de 14 de julio de 2.007); convenio colectivo de la empresa Hispalense de Prevención, SL (BOE de 9 de junio de 2.008); convenio colectivo de la empresa PM & S Recursos AIE (BOE de 18 de noviembre de 1.996); convenio colectivo de la empresa "Payma Organismo de Control Técnico, SA (BOE de 3 de octubre de 2.000);

³⁸¹Convenio colectivo de la empresa Asistencia Distribución y Servicios 2.003, S.A. (BOE de 20 de octubre de 2.006); convenio colectivo de la empresa ICICT, S.A. (BOE de 4 de octubre de 2.002) (artículo 26)

³⁸²Convenio colectivo de Agencia EFE, S.A. (BOE de 24 de octubre de 2.006) (artículo 44); convenio colectivo de la empresa "Ecoclinic-Athisa, S.L. (artículo 20); convenio colectivo de la empresa "Dorna Sports, S.L. (BOE de 19 de noviembre de 2.001) (artículo 28); convenio colectivo de la empresa Ecoclinic, S.L (BOE de 27 de octubre de 2.004) (artículo 20); convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, S.A. (BOE de 1 de noviembre de 2.005) (artículo 47); convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, S.A. (BOE de 16 de abril de 2.008) (artículo 25); convenio colectivo de la empresa radio popular, S.A., COPE (BOE de 2 de octubre de 2.007) (artículo 19); convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (BOE de 21 de noviembre de 1.995) (artículo 22); convenio colectivo de la empresa "Teleinformación y Comunicaciones, S.A.U." (BOE de 30 de septiembre de 2.004) (artículo 26); convenio colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. (BOE de 13 de octubre de 2.007) (artículo 36); convenio colectivo de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (BOE de 20 de marzo de 2.007) (artículo 32); convenio colectivo de la empresa Uniprex, S.A.U. (BOE de 28 de agosto de 2.007) (artículo 31); convenio colectivo de Grupo Unión Radio (BOE de 12 de junio de 2.006) (artículo 45); convenio colectivo de Provivienda (BOE de 5 de diciembre de 2.007) (artículo 29);

³⁸³Convenio colectivo de la empresa JC Decaux España, S.L.U, JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosos, S.L. (BOE de 29 de mayo de 2.007) (artículo 33); convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A. (BOE de 19 de mayo de 2.009) (artículo 52); convenio colectivo de la empresa "Avenir España, S.A. (BOE de 20 de julio de 2.002) (artículo 33); convenio colectivo de la empresa "Iman Corporación, S.A." (BOE de 30 de mayo de 2.005) (artículo 30); convenio colectivo de la empresa Cobra Servicios Auxiliares, S.A. (BOE de 12 de mayo de 2.006); convenio colectivo de la empresa "Publisher Navalморal, S.L." (BOE de 24 de agosto de 1.996) (artículo 14); convenio colectivo marco de UGT (BOE de 14 de diciembre de 2.0007) (artículo 16); convenio colectivo de la empresa "Manpower Team ETT, S.A.U. (BOE de 5 de febrero de 2.000) (artículo 29);

³⁸⁴El convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. reconoce el derecho de las trabajadoras, por nacimiento de un hijo, a una suspensión de la relación laboral de diecisiete semanas, siendo la decimoséptima a cargo de la empresa (artículo 21). El convenio colectivo de la empresa "V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 18 de marzo de 2.008) amplía el permiso por paternidad en siete días (artículo 34).

³⁸⁵Convenio colectivo de la empresa "Sun Planet, S.A." (BOE de 21 de enero de 2.004) (artículo 18); convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (BOE de 16 de enero de 2.008) (artículo 20); convenio colectivo de la empresa "Serycur,S.L." (BOE de 6 de febrero de 2.003) (artículo 29); convenio colectivo de área cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (BOE de 26 de mayo de 2.006) (artículo 30); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (BOE de 22 de agosto de 2.008) (artículo 37); convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, S.A./Ogden

convenios de sector y/o a la regulación contenida en el precepto del ET. Las mejoras detectadas pueden ser clasificarlas en tres grandes grupos: 1) aquellos acuerdos colectivos de empresa que amplían la duración total del permiso retribuido³⁸⁶; 2) los pactos colectivos

Skycare Cargo Limited, UTE” (BOE de 20 de agosto de 1.996) (artículo 21); convenio colectivo de “Administración, Gestión, Información y Organización, ETT, AIGO TT, S.A.” (BOE de 1 de febrero de 1.995). Este pacto colectivo exige al trabajador para tener derecho a este permiso, contrariamente a la regulación prevista en el ET, una antigüedad en la empresa de tres meses (artículo 18); convenio colectivo de la empresa “Servimax servicios auxiliares, S.A.” (BOE de 20 de junio de 1.997). Este acuerdo colectivo habla de “alumbramiento de esposa” y no de nacimiento de hijo (artículo 33). El convenio colectivo de la empresa “Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S.L.” (BOE de 23 de noviembre de 1.999), al regular este permiso retribuido también habla de “alumbramiento de esposa” y no de nacimiento de hijo (artículo 30); convenio colectivo de la empresa “Alianza y Subcontratas, S.A. (BOE de 28 de febrero de 2.002) (artículo 35); convenio colectivo de la empresa “Sabico Servicios Auxiliares, S.A” (BOE de 5 de mayo de 1.997). En este pacto colectivo se habla de “alumbramiento de esposa” y no de nacimiento de hijo como hace el ET (artículo 31); convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A. (artículo 11); convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S.A. (BOE de 30 de marzo de 2.007) (artículo 11); convenio colectivo de la empresa “Ayuda y Servicios, S.A. (BOE de 11 de mayo de 1.999) (artículo 27); convenio colectivo de la empresa “Intercop Servicios Generales, S.A. (BOE de 29 de julio de 1.998). En este pacto colectivo se habla de “alumbramiento de esposa” y no de nacimiento de hijo, como hace el ET (artículo 32); convenio colectivo de la empresa “Intercop Ibérica, S.A. En este pacto colectivo se habla de “alumbramiento de esposa” y no de nacimiento de hijo, como hace el ET (artículo 32); convenio colectivo de la empresa Inserta Servicios Complementarios, S.L. (BOE de 2 de junio de 2.004) (artículo 31); convenio colectivo de la empresa “Iman Corporación, S.A.” (artículo 30); convenio colectivo de la empresa Novara Planifica, SL (BOE de 20 de agosto de 2.005) (artículo 21); convenio colectivo de la empresa Nordés Control, S.L. (BOE de 15 de septiembre de 2.005) (artículo 29); convenio colectivo de la empresa “Minit Spain, S.A.U.” (BOE de 26 de enero de 2.001) (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Minit Colors España, S.A.” (BOE de 22 de septiembre de 2.000) (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L. (BOE de 2 de junio de 2.005) (artículo 14); convenio colectivo de la empresa T.W. Teamwork, ETT, SL (BOE de 5 de abril de 1.995) (artículo 23); convenio colectivo de la empresa “Eclat Mantenimiento, S.A.” (BOE de 16 de febrero de 1.999) que utiliza la expresión: “alumbramiento de esposa” (artículo 30); convenio colectivo de la empresa “Crafol Outsourcing, S.L. (BOE de 23 de octubre de 2.007) que también emplea la expresión: “alumbramiento de esposa” (artículo 25); convenio colectivo de la empresa “Citius Outsourcing Enterprise, S.L. (BOE de 4 de diciembre de 1.996) (artículo 31); convenio colectivo de la empresa compañía de vigilancia aragonesa, S.L. (BOE de 18 de septiembre de 1.996) que también emplea la expresión: “alumbramiento de esposa” (artículo 45); convenio colectivo de la empresa “Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A.” (BOE de 8 de agosto de 2.006) (artículo 14); convenio colectivo de la empresa ombuds servicios, S.L. (BOE de 12 de diciembre de 2.006) (artículo 25); convenio colectivo de la empresa Guadalundo, S.A. (BOE de 8 de febrero de 2.002) (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 22 de marzo de 2.005) (artículo 20); convenio colectivo de la empresa Diana Redes Comerciales (BOE de 26 de febrero de 2.007) (artículo 36); convenio colectivo de la empresa Ibaizabal Management Services, S.L. (BOE de 15 de septiembre de 2.008) (artículo 11); convenio colectivo de la empresa “Tecopy, S.A. (BOE de 9 de febrero de 2.004) (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. (BOE de 25 de junio de 2.008) (artículo 37); convenio colectivo de la empresa “Manpower Team ETT, S.A.U. (artículo 29); convenio colectivo de la empresa “Link Externalización de Servicios, S.L.U.” (BOE de 25 de octubre de 2.000) (artículo 28);

³⁸⁶El convenio colectivo de la empresa “Workcenter Servicios Generales de Documentación, S.A. (BOE de 26 de junio de 2.001), amplía la duración del permiso retribuido a tres días (artículo 23); el convenio colectivo de la empresa “Acrismatic, S.L.” (BOE de 19 de abril de 2.001) amplía la duración del permiso por “el tiempo necesario que precise (el trabajador) para atender debidamente los requerimientos personales y sociales ineludibles que la situación conlleva” y “en caso de discrepancia en cuanto a la duración del permiso se estará a lo que disponga al respecto en cada caso concreto la comisión paritaria” (artículo 22). El convenio colectivo de Star Servicios Auxiliares, S.L. (BOE de 6 de junio de 2.006) amplía la duración del permiso retribuido en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave (artículo 29). El convenio colectivo de la empresa “Sogecable, S.A.” (BOE de 2 de febrero de 1.998) amplía a tres días naturales la duración del permiso (artículo 23). El convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano

Leoneses, S.L. (BOE de 24 de mayo de 2.0007) amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales (artículo 14). El convenio colectivo interprovincial de la empresa “Servicios de Teledistribución” (BOE de 15 de junio de 2.001) amplía la duración del permiso en un día más (artículo 28). El convenio colectivo de la empresa “Servirisk Servicios, S.L.” (BOE de 30 de noviembre de 2.000) amplía la duración del permiso retribuido en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave (artículo 29). La misma ampliación contiene el convenio colectivo de la empresa “Servi Risk Control, S.L.” (BOE de 27 de septiembre de 2.005) (artículo 29). El convenio colectivo de la empresa “Servimedia, S.A.” (BOE de 18 de agosto de 1.999) amplía la duración del permiso a cuatro días naturales (artículo 22). El convenio colectivo de Servicios Securitas, S.A. (BOE de 18 de noviembre de 2.008) amplía la duración del permiso retribuido en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave (artículo 29). El convenio colectivo de AMC Entertainment España, S.A. (BOE de 12 de mayo de 2.006) amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales (artículo 31). El convenio colectivo de la empresa “Servicios Auxiliares Brok, S.L. (BOE de 5 de junio de 2.000) amplía la duración del permiso retribuido en dos días “si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave” (artículo 27). El convenio colectivo de la empresa “Canal Satélite Digital, S.L.” (BOE de 29 de febrero de 2.000) amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales (artículo 23). El convenio colectivo de la empresa Ausysegur Distribución y Servicios, S.A. (BOE de 28 de marzo de 2.001) amplía la duración del permiso retribuido en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave (artículo 29). El convenio colectivo de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas, S.A. (BOE de 4 de octubre de 2.006) amplía la duración del permiso a tres días naturales (artículo 14). El convenio colectivo de la empresa JC Decaux España, S.L.U, JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosos, S.L. amplía la duración del permiso a cuatro días, si que se tomen en consideración en el cómputo los domingos ni los festivos (artículo 32). El convenio colectivo de la empresa “Avenir España, S.A. amplía la duración del permiso a tres días, cinco días si es necesario realizar un desplazamiento y si éste es igual o superior a seiscientos kilómetros, la duración del permiso será de seis días (artículo 32). El convenio colectivo de la empresa “Avis Alquile un Coche,S.A. (BOE de 18 de enero de 2.006) amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales y si dentro de los mismos no hay ningún día hábil, se ampliará la licencia hasta el día hábil inmediato siguiente (artículo 12). El convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcción, S.A. (BOE de 10 de julio de 2.008) amplía la duración del permiso retribuido a tres días y en dos días más si se precisa realizar algún desplazamiento (artículo 23). El convenio colectivo de la empresa Trox España, S.A. (BOE de 5 de marzo de 2.008) amplía la duración del permiso retribuido en dos días más si el parto presentara complicaciones y haga necesaria alguna intervención quirúrgica (artículo 26). El convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. (BOE de 19 de marzo de 2.007) amplía a diez días naturales la duración del permiso (artículo 21). El convenio colectivo de la empresa El Mobiliario Urbano, S.L.U. (BOE de 8 de marzo de 2.007) amplía la duración del permiso a cuatro días. Si en el cómputo de los mismos existe algún domingo, festivo o día de descanso, no se tendrá en cuenta para el cálculo (artículo 25). El convenio colectivo de la empresa “Damaterra empresa de servicios, S.L. (BOE de 26 de agosto de 2.004) amplía la duración del permiso retribuido en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave (artículo 29). El convenio colectivo de la empresa “Publisher Navalmodal, S.L.” amplía la duración del permiso a tres días (artículo 12). El convenio colectivo de la empresa Logista, S.A. (BOE de 7 de septiembre de 2.006) amplía la duración del permiso a tres días de los que, al menos dos, deben ser laborables (artículo 20). El convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, S.A. amplía la duración del permiso a tres días, a cinco si se precisa realizar un desplazamiento, (artículo 17). El convenio colectivo de la empresa Playa de Madrid, S.A.U. (BOE de 10 de mayo de 2.002) amplía la duración del permiso a cinco días naturales (artículo 8). El convenio colectivo de la empresa radio popular, S.A., COPE (BOE de 2 de octubre de 2.007) amplía la duración del permiso a cinco días naturales, en tres más si se precisa realizar algún desplazamiento (artículo 19). El convenio colectivo de la empresa Marodri, S.L. (BOE de 12 de abril de 2.007) amplía la duración del permiso a cinco días laborales (artículo 15). El convenio colectivo de la empresa “vigilancia instalaciones de seguridad y alarma servicios auxiliares, S.L. (BOE de 15 de abril de 2.003) amplía la duración del permiso retribuido en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave (artículo 28). El convenio colectivo de la empresa Ibermática, S.A. (BOE de 18 de mayo de 2.007) amplía la duración del permiso a ocho días naturales (artículo 16). El convenio colectivo de la empresa protección castellana, S.L. (BOE de 27 de junio de 2.005) amplía la duración del permiso a tres días (artículo 33). El convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia amplía la duración del permiso a tres días (artículo 19). El

que manteniendo la duración, determinan que sólo se computarán los días laborables³⁸⁷; 3) el grupo de convenios colectivos de empresa que reconocen el permiso retribuido en los supuestos de adopción³⁸⁸ y acogimiento³⁸⁹.

convenio colectivo de la empresa Eurocontrol, S.A. (BOE de 29 de noviembre de 2.001) amplía la duración del permiso a tres días naturales, cinco si se precisa realizar un desplazamiento superior a doscientos kilómetros ida y vuelta (artículo 24). El convenio colectivo de la empresa “Telefónica servicios avanzados de información, S.A.” (BOE de 1 de agosto de 1.998) amplía la duración del permiso a cuatro días (artículo 14). El convenio colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (BOE de 29 de diciembre de 2.006) amplía a tres días naturales la duración del permiso (artículo 47). El convenio colectivo marco de UGT amplía la duración del permiso a tres días (artículo 16). El convenio colectivo de Provivienda amplía la duración del permiso a tres días hábiles (artículo 28).

³⁸⁷Convenio colectivo de la empresa Automáticos Orense, S.L.U. (BOE de 5 de octubre de 2.006). Este pacto colectivo prevé, además, que “la empresa podrá conceder días de licencias suplementarias, retribuidas o no, según los casos, cuando a su juicio la causa de la solicitud tenga especial importancia y no afecte a la buena marcha del servicio (artículo 10); convenio colectivo de la empresa Consultec, S.L. (BOE de 14 de septiembre de 2.005) (artículo 11); convenio colectivo de la empresa Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S.A. (BOE de 23 de agosto de 2.007) (artículo 16);

³⁸⁸Convenio colectivo de la empresa Siceman 2.000, S.L. (BOE de 18 de abril de 2.002) (artículo 18); convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, S.A. (BOE de 11 de abril de 2.008) (artículo 30); convenio colectivo de “Bicolán ETT, S.A. (BOE de 24 de mayo de 1.995) (artículo 23); convenio colectivo de la empresa “Santiago Cucart, S.L. (BOE de 29 de mayo de 2.007). Además, este pacto colectivo amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales, de los que, al menos, dos de ellos deben ser laborables (artículo 29); convenio colectivo de la empresa “Seguriver Compañía de Servicios Integrales, S.L.” (BOE de 17 de enero de 2.007) (artículo 30); convenio colectivo de la empresa “Sagital, S.A.” (BOE de 20 de mayo de 2.008). Este convenio colectivo amplía también la duración del permiso retribuido a tres días (artículo 32). Convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 20 de diciembre de 2.005) que, además, amplía la duración del permiso retribuido a cinco días naturales (artículo 20). Convenio colectivo de la empresa “Umano Servicios Integrales, SA (BOE de 24 de agosto de 2.004). Este acuerdo colectivo, además, amplía la duración del permiso retribuido a tres días en caso de parto múltiple (artículo 22); convenio colectivo de la empresa “Dorna Sports, S.L. que, además, amplía la duración del permiso a tres días, y si se precisa realizar un desplazamiento a cinco días (artículo 27); convenio colectivo de la empresa CTC Ingeniería Dedicada, S.A. (BOE de 15 de septiembre de 2.008) (artículo 32); convenio colectivo de la empresa Consorcio de Servicios, S.A. (BOE de 23 de noviembre de 2.005) (artículo 39). Convenio colectivo de la empresa vigilancia integrada, S.A. (BOE de 20 de julio de 2.005). Este acuerdo colectivo, además, amplía a cuatro días la duración del permiso, a cinco cuando se precise realizar un desplazamiento. Además prevé para el caso de que existan complicaciones en el parto un permiso “por los días que sean necesarios”, siendo retribuidos los ocho primeros días tras el parto (artículo 46); convenio colectivo de la empresa Recoletos Medios Digitales, S.L. (BOE de 14 de junio de 2.005) que, además, amplía la duración del permiso a cuatro días naturales (artículo 18); convenio colectivo de la empresa “Reintegra, S.A. (BOE de 12 de diciembre de 2.006) que, además, amplía la duración del permiso a cinco días naturales (artículo 22); convenio colectivo de la empresa “Teleinformación y Comunicaciones, S.A.U.” que, además, amplía la duración del permiso a tres días laborables y a cinco si se precisa realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo (artículo 25); convenio colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. que, además, amplía la duración del permiso a tres días laborables y a cinco si se precisa realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo (artículo 35); convenio colectivo de la empresa “V-2 Complementos Auxiliares, S.A. que, además, amplía la duración del permiso a cinco días, seis si se precisa realizar un desplazamiento al efecto. Además prevé para el caso de que existan complicaciones en el parto un permiso “por los días que sean necesarios”, siendo retribuidos los ocho primeros días tras el parto (artículo 34); convenio colectivo de Grupo Unión Radio que, además, amplía la duración del permiso a cinco días naturales, ocho cuando se precise realizar un desplazamiento (artículo 40);

³⁸⁹Convenio colectivo de la empresa “Foro de Formación y Ediciones, S.L.U” (BOE de 4 de abril de 2.006), que también amplía la duración del permiso retribuido a tres días. Además, si el nacimiento se produce “en día anterior a dos o más no laborables a efectos de registro, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente” (artículo 25). El convenio colectivo de Telefónica Servicios de Música, S.A.U. (BOE de 15 de julio de 2.008). Este pacto colectivo, además, amplía la duración del permiso retribuido prevista en el artículo 37.3,b) del ET en

2.3. Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de hijo

El 20,26% de los convenios colectivos de empresa publicados en el BOE se limita reproducir el artículo 37.3,b) del ET³⁹⁰, mientras que el 35,06% de estos pactos colectivos sí contienen

un día más (artículo 24). El convenio colectivo de Agencia EFE, S.A. que, además, amplía la duración del permiso retribuido a cinco días naturales y a ocho, si el trabajador tiene que desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo (artículo 40). El convenio colectivo de la empresa Teficar, S.A. (BOE de 30 de julio de 2.004) que, además, amplía la duración del permiso a tres días (artículo 18). Convenio colectivo de la empresa "Ecoclinic-Athisa, S.L. (BOE de 19 de marzo de 2.002) (artículo 15); convenio colectivo de la empresa Ecoclinic, S.L (artículo 15). El convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, S.A. que, además, amplía la duración del permiso a quince días (artículo 25). Convenio colectivo de la empresa "Overlease, S.A." (BOE de 4 de diciembre de 1.998) que, además, señala que los dos días del permiso serán laborables y prevé un permiso adicional, no retribuido, de un mes (artículo 34); convenio colectivo de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo que, además, amplía la duración del permiso a cuatro días hábiles (artículo 30). El convenio colectivo de la empresa Uniprex, S.A.U. que, además, amplía la duración del permiso a cinco días (artículo 30).

³⁹⁰Convenio colectivo de la empresa "Workcenter Servicios Generales de Documentación, S.A., si bien limita la ampliación de la duración del permiso a los desplazamientos que superen los 350 kilómetros (artículo 23); el convenio colectivo de la empresa "Foro de Formación y Ediciones, S.L.U". mantiene la duración del permiso retribuido pero concreta que los días serán laborables (artículo 25); convenio colectivo de la empresa "Sun Planet, S.A." (artículo 18); convenio colectivo de Star Servicios Auxiliares, S.L. (artículo 29); convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (artículo 20); convenio colectivo de la empresa Siceman 2.000, S.L. (artículo 18); convenio colectivo de la empresa "Serycur,S.L." (BOE de 6 de febrero de 2.003) (artículo 29); convenio colectivo de la empresa "Servirisk Servicios, S.L." y "Servi Risk Control, S.L." (artículo 29); convenio colectivo de la empresa "Servimax servicios auxiliares, S.A." (artículo 33); convenio colectivo de la empresa "Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S.L." (artículo 30); convenio colectivo de Servicios Securitas, S.A. (artículo 29); convenio colectivo de "Bicolán ETT, S.A. (artículo 23); convenio colectivo de área cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (artículo 30); convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, S.A./Ogden Skycare Cargo Limited, UTE" (artículo 21); convenio colectivo de "Administración, Gestión, Información y Organización, ETT, AIGO TT, S.A.". Este pacto colectivo exige al trabajador para tener derecho a este permiso, contrariamente a la regulación prevista en el ET, una antigüedad en la empresa de tres meses (artículo 18); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (artículo 37); convenio colectivo de la empresa "Alianza y Subcontratas, S.A. (artículo 35); convenio colectivo de la empresa "Servicios Auxiliares Brok, S.L. (artículo 27); convenio colectivo de la empresa "Seguriver Compañía de Servicios Integrales, S.L." (artículo 30); convenio colectivo de la empresa "Sabico Servicios Auxiliares, S.A" (artículo 31); convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa Ausysegur Distribución y Servicios, S.A. (artículo 29); convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S.A. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa "Intercop Servicios Generales, S.A. (artículo 32); convenio colectivo de la empresa "Intercop Ibérica, S.A. (artículo 32); convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcción, S.A. (artículo 23); convenio colectivo de la empresa "Iman Corporación, S.A." (artículo 30); convenio colectivo de la empresa Novara Planifica, SL (artículo 21); convenio colectivo de la empresa Nordés Control, S.L. (artículo 29); convenio colectivo de la empresa "Minit Spain, S.A.U." (artículo 14); convenio colectivo de la empresa "Minit Colors España, S.A." (artículo 14); convenio colectivo de la empresa "Umano Servicios Integrales, SA (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa T.W. Teamwork, ETT, SL (artículo 23); convenio colectivo de la empresa Teficar, S.A. (artículo 18); convenio colectivo de la empresa "Ecoclinic-Athisa, S.L. (artículo 15); convenio colectivo de la empresa "Eclat Mantenimiento, S.A." (artículo 30); convenio colectivo de la empresa "Damaterra empresa de servicios, S.L. (artículo 29); convenio colectivo de la empresa "Crafol Outsourcing, S.L. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa CTC Ingeniería Dedicada, S.A. (artículo 32); convenio colectivo de la empresa Consorcio de Servicios, S.A. (artículo 39); convenio colectivo de la empresa "Citius Outsourcing Enterprise, S.L. (artículo 31); convenio colectivo de la empresa compañía de vigilancia aragonesa, S.L. (artículo 45); convenio colectivo de la empresa Ecoclinic, S.L (artículo 15); convenio colectivo de la empresa "Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A." (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Cannon

alguna mejora respecto a los convenios de sector y/o a la regulación contenida en el precepto del ET³⁹¹.

Hygiene, S.A. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa ombuds servicios, S.L. (BOE de 12 de diciembre de 2.006) (artículo 25); convenio colectivo de la empresa “vigilancia instalaciones de seguridad y alarma servicios auxiliares, S.L. (artículo 28); convenio colectivo de la empresa Guadalmundo, S.A. (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Mantelnor Outsourcing, S.L. (artículo 20); convenio colectivo de la empresa Diana Redes Comerciales (artículo 36); convenio colectivo de la empresa Ibaizabal Management Services, S.L. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa Recoletos Medios Digitales, S.L. (artículo 18); convenio colectivo de la empresa “Tecopy, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. (artículo 37); convenio colectivo marco de UGT (artículo 16); convenio colectivo de la empresa “Manpower Team ETT, S.A.U. (artículo 29); convenio colectivo de la empresa “Link Externalización de Servicios, S.L.U.” (artículo 28);

³⁹¹El convenio colectivo de la empresa “Acrismatic, S.L.” amplía la duración del permiso por “el tiempo necesario que precise (el trabajador) para atender debidamente los requerimientos personales y sociales ineludibles que la situación conlleve” y “en caso de discrepancia en cuanto a la duración del permiso se estará a lo que disponga al respecto en cada caso concreto la comisión paritaria” (artículo 22). El convenio colectivo de la empresa “Sogecable, S.A.” amplía a tres días naturales la duración del permiso (artículo 23). El convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S.L. amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales (artículo 14). El convenio colectivo de Telefónica Servicios de Música, S.A.U. amplía la duración del permiso retribuido en un día más (artículo 24). El convenio colectivo interprovincial de la empresa “Servicios de Teledistribución” amplía la duración del permiso en un día más (artículo 28). El convenio colectivo de la empresa “Servimedia, S.A.” amplía la duración del permiso, cuando se precise realizar un desplazamiento “fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo” a tres días naturales (artículo 22). El convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, S.A., aunque mantiene la duración del permiso permite disfrutarlo dentro de los siete días posteriores al hecho causante (artículo 30). El convenio colectivo de AMC Entertainment España, S.A. amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales (artículo 31). El convenio colectivo de la empresa “Santiago Cucart, S.L. amplía la duración del permiso retribuido a cinco días naturales (artículo 29). El convenio colectivo de la empresa “Sagital, S.A.” amplía la duración del permiso retribuido a tres días (artículo 32). El convenio colectivo de Agencia EFE, S.A. amplía la duración del permiso a tres días naturales (artículo 40). El convenio colectivo de la empresa “Canal Satélite Digital, S.L.” amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales (artículo 23). El Convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos amplía la duración del permiso retribuido de tres a cinco días naturales dependiendo de la gravedad de la enfermedad o el accidente (artículo 20). El convenio colectivo de la empresa Automáticos Orense, S.L.U., pese a mantener la duración del permiso retribuido, establece que sólo se computarán los días laborables. Este pacto colectivo prevé, además, que “la empresa podrá conceder días de licencias suplementarias, retribuidas o no, según los casos, cuando a su juicio la causa de la solicitud tenga especial importancia y no afecte a la buena marcha del servicio (artículo 10). El convenio colectivo de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas, S.A. amplía la duración del permiso a tres días naturales (artículo 14). El convenio colectivo de la empresa JC Decaux España, S.L.U, JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosos, S.L. amplía la duración del permiso a cuatro días, si que se tomen en consideración en el cómputo los domingos ni los festivos (artículo 32). El convenio colectivo de la empresa “Avenir España, S.A. amplía la duración del permiso a tres días, cinco días si es necesario realizar un desplazamiento y si éste es igual o superior a seiscientos kilómetros, la duración del permiso será de seis días (artículo 32). El convenio colectivo de la empresa “Avis Alquile un Coche, S.A. amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales, ampliable en dos más si el trabajador precisa realizar un desplazamiento (artículo 12). El convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. amplía a cinco días naturales la duración del permiso y si se precisa realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma donde el trabajador preste sus servicios, el permiso se amplía hasta siete días (artículo 21). El convenio colectivo de la empresa El Mobiliario Urbano, S.L.U. amplía la duración del permiso a cuatro días. Si en el cómputo de los mismos existe algún domingo, festivo o día de descanso, no se tendrá en cuenta para el cálculo (artículo 25). El convenio colectivo de la empresa “Dorna Sports, S.L. amplía la duración del permiso a tres días, y si se precisa realizar un desplazamiento a cinco días (artículo 27). El convenio colectivo de la empresa Consultec, S.L., pese a mantener la duración del permiso retribuido, prevé que el disfrute del mismo podrá solicitarse en cualquier momento mientras dure la enfermedad o la hospitalización (artículo 11). El

2.4. Permiso retribuido para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto

Sólo el 25,97% de los convenios colectivos de empresa del sector “otros servicios” regulan el permiso retribuido del artículo 37.3 f) del ET, limitándose a reproducir el texto de la norma³⁹².

convenio colectivo de la empresa “Publisher Naval Moral, S.L.” amplía la duración del permiso a tres días (artículo 12). El convenio colectivo de la empresa Logista, S.A. amplía la duración del permiso a tres días y a cinco días si se precisa realizar un desplazamiento. Además puede el trabajador disfrutar de un permiso adicional de, como máximo, doce días, percibiendo durante el mismo un setenta y cinco por ciento del salario (artículo 20). El convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, S.A. amplía la duración del permiso a tres días, a cinco si se precisa realizar un desplazamiento, (artículo 17). El convenio colectivo de la empresa Playa de Madrid, S.A.U. amplía la duración del permiso a cinco días naturales, en dos más si se precisa realizar algún desplazamiento (artículo 8). El convenio colectivo de la empresa radio popular, S.A., COPE amplía la duración del permiso a cinco días naturales, en tres más si se precisa realizar algún desplazamiento (artículo 19). El convenio colectivo de la empresa “Overlease, S.A.” que, además, señala que los dos días del permiso serán laborables y prevé un permiso adicional, no retribuido, de un mes (artículo 34). El convenio colectivo de la empresa vigilancia integrada, S.A. amplía a cuatro días la duración del permiso, a cinco cuando se precise realizar un desplazamiento, pudiéndose disfrutar dentro de los siete días desde el hecho causante (artículo 46). El convenio colectivo de la empresa Ibermática, S.A. amplía la duración del permiso a tres días naturales o seis medias jornadas, pudiendo comenzar a disfrutarse en cualquier momento mientras dure la enfermedad o la hospitalización (artículo 16). El convenio colectivo de la empresa protección castellana, S.L. amplía la duración del permiso a tres días (artículo 33). El convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia amplía la duración del permiso a tres días (artículo 19). El convenio colectivo de la empresa Eurocontrol, S.A. amplía la duración del permiso a tres días naturales, cinco si se precisa realizar un desplazamiento superior a doscientos kilómetros ida y vuelta (artículo 24). El convenio colectivo de la empresa Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S.A. no amplía la duración del permiso pero determina que los días son laborables (artículo 16). El convenio colectivo de la empresa “Telefónica servicios avanzados de información, S.A.” amplía la duración del permiso a tres días (artículo 14). El convenio colectivo de la empresa “Teleinformación y Comunicaciones, S.A.U.” amplía la duración del permiso a tres días, cinco cuando se precise realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo, y sustituir la licencia por el tiempo equivalente en horas, con un máximo de veintiuna, para disfrutar de manera fraccionada en períodos de dos horas diarias (artículo 25). El convenio colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. amplía a tres días naturales la duración del permiso (artículo 47). El convenio colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. amplía la duración del permiso a tres días y a cinco si se precisa realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo (artículo 35). El convenio colectivo de la empresa “V-2 Complementos Auxiliares, S.A. amplía la duración del permiso a tres días (artículo 34). El convenio colectivo de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo amplía la duración del permiso a cuatro días hábiles (artículo 30). El convenio colectivo de la empresa Uniprex, S.A.U. amplía la duración del permiso a cinco días y a siete si se precise realizar un desplazamiento igual o superior a trescientos kilómetros (artículo 30). El convenio colectivo de Grupo Unión Radio amplía la duración del permiso a cinco días naturales, ocho cuando se precise realizar un desplazamiento (artículo 40). El convenio colectivo de Provivienda amplía la duración del permiso a tres días hábiles pudiendo disfrutarse dentro de un período máximo de quince días (artículo 28).

³⁹²Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (artículo 20); convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S.L. (artículo 14); convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, S.A. (artículo 30); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (artículo 37); convenio colectivo de la empresa “Seguriver Compañía de Servicios Integrales, S.L.” (artículo 30); convenio colectivo de Agencia EFE, S.A. (artículo 40); convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (artículo 20); convenio colectivo de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa JC Decaux España, S.L.U, JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosos, S.L. (artículo 32); convenio colectivo de la empresa “Avenir España, S.A. (artículo 32); convenio colectivo de la empresa Novara Planifica, SL (artículo 21); convenio colectivo de la empresa Treenque Sistemas de Información, S.L. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa El Mobiliario Urbano, S.L.U. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa “Ecoclinic-Athisa, S.L. (artículo 17); convenio colectivo de la empresa “Dorna Sports, S.L. (artículo 27); convenio colectivo de la empresa CTC

2.5. Permiso retribuido por lactancia

En los convenios colectivos de ámbito empresarial del sector “otros servicios”, encontramos una referencia al permiso retribuido por lactancia en el 38,30% de los publicados en el BOE, pero sólo el 5,19% de los mismos refleja una mejora consistente en reconocer expresamente el derecho a este permiso en los casos de adopción o acogimiento de menores de nueve meses³⁹³; ampliar la duración de la lactancia hasta los diez³⁹⁴, doce³⁹⁵ o diecisiete meses³⁹⁶, o en conceder un permiso adicional de cinco días hábiles a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo³⁹⁷, pues el resto de los pactos colectivos reproduce la norma legal³⁹⁸.

Ingeniería Dedicada, S.A. (artículo 32); convenio colectivo de la empresa “Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, S.A. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa radio popular, S.A., COPE (artículo 19); convenio colectivo de la empresa vigilancia integrada, S.A. (artículo 46); convenio colectivo de la empresa Guadalundo, S.A. (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Mantelnor Outsourcing, S.L. (artículo 20); convenio colectivo de la empresa Ibermática, S.A (artículo 16); convenio colectivo de la empresa Diana Redes Comerciales (artículo 36); convenio colectivo de la empresa “Tecopy,S.A (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Teleinformación y Comunicaciones, S.A.U.” (artículo 26); convenio colectivo de la empresa “V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (artículo 34); convenio colectivo de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (artículo 30); convenio colectivo de la empresa Uniprex, S.A.U. (artículo 31); convenio colectivo marco de UGT (artículo 16); convenio colectivo de la empresa “Manpower Team ETT, S.A.U. (artículo 29); convenio colectivo de Grupo Unión Radio (artículo 40);

³⁹³ Convenio colectivo de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (artículo 30).

³⁹⁴ convenio colectivo de la empresa vigilancia integrada, S.A. (artículo 46).

³⁹⁵ Convenio colectivo de la empresa “Foro de Formación y Ediciones, S.L.U” (artículo 30); convenio colectivo de la empresa radio popular, S.A., COPE que, además, amplía la duración del permiso a dos horas y se incrementa proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple (artículo 19); convenio colectivo de la empresa “Teleinformación y Comunicaciones, S.A.U.” (artículo 27); convenio colectivo de la empresa “V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (artículo 34).

³⁹⁶ Convenio colectivo de la Fundación “La Caixa” (BOE de 29 de febrero de 2.008) (artículo 22).

³⁹⁷ Convenio colectivo de área cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (artículo 30).

³⁹⁸ Convenio colectivo de la empresa “Sun Planet, S.A.” (artículo 18.2); convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (artículo 20); convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S.L; convenio colectivo de la empresa “Servimedia, S.A.” (artículo 22); convenio colectivo de la empresa “Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S.L.” (artículo 30); convenio colectivo de Servicios Securitas, S.A. (artículo 29); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (artículo 38); convenio colectivo de la empresa “Santiago Cucart, S.L. (artículo 12); convenio colectivo de la empresa “Sabico Servicios Auxiliares, S.A” (artículo 31); convenio colectivo de Agencia EFE, S.A. Este pacto colectivo señala, innecesariamente, que el mismo derecho se genera en los supuestos de adopción o acogimiento de un menor de nueve meses (artículo 43); convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Automáticos Orense, S.L.U. (artículo 10); convenio colectivo de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa JC Decaux España, S.L.U, JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosos, S.L. (artículo 34); convenio colectivo de la empresa “Minit Spain, S.A.U.” (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Minit Colors España, S.A.” (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Trox España, S.A. (artículo 26); convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. (artículo 21); convenio colectivo de la empresa El Mobiliario Urbano, S.L.U. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa “Ecoclinic-Athisa, S.L. (artículo 18); convenio colectivo de la empresa “Eclat Mantenimiento, S.A.” (artículo 30); convenio colectivo de la empresa “Dorna Sports, S.L. (artículo 28); convenio colectivo de la empresa CTC Ingeniería Dedicada, S.A. (artículo 32); convenio colectivo de la empresa “Publisher Navalmoral, S.L.” (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Ecoclinic, S.L (artículo 18); convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, S.A. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa Marodri, S.L. (artículo 15); convenio colectivo de la empresa Guadalundo, S.A. (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Diana Redes Comerciales (artículo 36); convenio

2.6. Reducción de jornada por lactancia

Sólo el 27,92% de los pactos colectivos de ámbito empresarial dedican una de sus cláusulas a reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 del ET³⁹⁹ y únicamente uno de esos convenios colectivos (que representa el 0,65% del total de los publicados en el BOE) contiene una mejora sobre la regulación legal⁴⁰⁰.

2.7. Permiso retribuido por hospitalización posterior al parto

Sólo el 11,04% de los convenios colectivos de empresa del sector “otros servicios” contiene una cláusula normativa relativa al permiso retribuido por hospitalización posterior al parto,

colectivo de la empresa Ibaizabal Management Services, S.L. (artículo 11); convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (artículo 19); convenio colectivo de la empresa “Reintegra, S.A. (artículo 21); convenio colectivo de la empresa “Tecopy, S.A (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. (artículo 38); convenio colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (artículo 47); convenio colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. (artículo 37); convenio colectivo marco de UGT (artículo 16); convenio colectivo de Grupo Unión Radio (artículo 40); convenio colectivo de Provienda (artículo 29);

³⁹⁹Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (artículo 20); convenio colectivo de Telefónica Servicios de Música, S.A.U. (artículo 24); convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, S.A. (artículo 30); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (artículo 38); convenio colectivo de la empresa “Seguriver Compañía de Servicios Integrales, S.L.” (artículo 30); convenio colectivo de Agencia EFE, S.A. (artículo 43); convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (artículo 22); convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S.A. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa JC Decaux España, S.L.U, JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosos, S.L. (artículo 34); convenio colectivo de la empresa “Minit Spain, S.A.U.” (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Minit Colors España, S.A.” (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Trox España, S.A. (artículo 26); convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. (artículo 21); convenio colectivo de la empresa El Mobiliario Urbano, S.L.U. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa “Eclat Mantenimiento, S.A.” (artículo 30); convenio colectivo de la empresa “Dorna Sports, S.L. (artículo 28); convenio colectivo de la empresa Ecoclinic, S.L (artículo 18); convenio colectivo de la empresa “Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, S.A. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa Marodri, S.L. (artículo 15); convenio colectivo de la empresa “Overlease, S.A.” (artículo 34); convenio colectivo de la empresa Guadalmedio, S.A. (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Ibermática, S.A (artículo 16); convenio colectivo de la empresa Diana Redes Comerciales (artículo 36); convenio colectivo de la empresa Ibaizabal Management Services, S.L. (artículo 11); convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (artículo 19); convenio colectivo de la empresa “Reintegra, S.A. (artículo 21); convenio colectivo de la empresa “Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. (artículo 38); convenio colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (artículo 47); convenio colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. (artículo 37); convenio colectivo marco de UGT (artículo 16); convenio colectivo de Grupo Unión Radio (artículo 40); convenio colectivo de Provienda (artículo 29)

⁴⁰⁰ Convenio colectivo de la Fundación “La Caixa”. La mejora consiste en la posibilidad de sustituir la reducción de la jornada por una jornada especial continuada hasta el día en que el hijo cumpla diecisiete meses.

cuyo contenido reproduce el tenor literal del artículo 37.4 bis del ET⁴⁰¹, y tan solo uno de los mismos contiene alguna mejora sobre la regulación legal o sectorial⁴⁰².

2.8. Reducción de jornada por hospitalización posterior al parto

Sólo el 6,49% de los convenios colectivos de ámbito empresarial regulan la reducción de jornada por hospitalización posterior al parto, limitándose a reproducir la norma contenida en el artículo 37.4 bis del ET⁴⁰³, y únicamente uno de estos pactos colectivos prevé alguna mejora⁴⁰⁴.

2.9. Reducción de jornada por guarda legal

De entre los convenios colectivos de empresa, el 25,97% de los mismos contienen una cláusula normativa relativa a este tipo de reducción de jornada, pero limitándose a reproducir el texto del artículo 37.5 del ET⁴⁰⁵, si bien con dos imprecisiones: una, que imponen una reducción mínima de la jornada laboral superior a la prevista en el ET⁴⁰⁶; otra, que al referirse al sujeto causante hablan de menor de seis años mientras que la norma contenida en el ET se refiere al menor de ocho años⁴⁰⁷. Tan solo el 1,95% de estos pactos

⁴⁰¹Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (artículo 20); convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, S.A. (artículo 30); convenio colectivo de AMC Entertainment España, S.A. (artículo 31); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (artículo 37); convenio colectivo de la empresa "Seguriver Compañía de Servicios Integrales, S.L." (artículo 30); convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Automáticos Orense, S.L.U. (artículo 10); convenio colectivo de la empresa El Mobiliario Urbano, S.L.U. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa CTC Ingeniería Dedicada, S.A. (artículo 32); convenio colectivo de la empresa "Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. (artículo 37); convenio colectivo de Grupo Unión Radio (artículo 40); convenio colectivo de Provienda (artículo 29)

⁴⁰²El convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. amplía a dos horas la duración de la licencia retribuida (artículo 21).

⁴⁰³Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (artículo 20); convenio colectivo de AMC Entertainment España, S.A. (artículo 31); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (artículo 37); convenio colectivo de la empresa "Seguriver Compañía de Servicios Integrales, S.L." (artículo 30); convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Automáticos Orense, S.L.U. (artículo 10); convenio colectivo de la empresa "Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. (artículo 37);

⁴⁰⁴ El convenio colectivo de Provienda prevé la posibilidad de reducir la jornada en una hora sin pérdida de salario, durante un período máximo de un mes (artículo 29)

⁴⁰⁵Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. (artículo 20); convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, S.A. (artículo 30); convenio colectivo de Servicios Securitas, S.A. (artículo 29); convenio colectivo de AMC Entertainment España, S.A. (artículo 31); convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (artículo 36); convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa Automáticos Orense, S.L.U. (artículo 11); convenio colectivo de la empresa Logista, S.A. (artículo 19); convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, S.A. (artículo 25); convenio colectivo de la empresa "Tecopy, S.A (artículo 14); convenio colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. (artículo 38); convenio colectivo marco de UGT (artículo 16); convenio colectivo de Provienda (artículo 29)

⁴⁰⁶Convenio colectivo de la empresa Novara Planifica, SL (artículo 21).

⁴⁰⁷Convenio colectivo de la empresa "Sogecable, S.A." (artículo 23). Este mismo pacto colectivo regula otra reducción de jornada por el mismo motivo con una duración mínima de seis meses y máxima de un año (artículo 23); convenio colectivo de la empresa "Canal Satélite Digital, S.L." (artículo 23); convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S.L. amplía la duración del permiso retribuido a tres días naturales (artículo 14); convenio colectivo de área cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo. Este acuerdo colectivo, además, prevé un reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de un menor de seis años, de, como mínimo una hora diaria con la disminución proporcional del salario, durante el período comprendido entre uno y tres años del menor (artículo 30); convenio colectivo de la empresa "Santiago Cucart, S.L. (artículo 12); convenio colectivo de la empresa "Seguriver Compañía de Servicios Integrales, S.L." (artículo 30); convenio colectivo de Agencia EFE, S.A. (artículo 42);

colectivos contiene alguna mejora en relación con la edad del sujeto causante⁴⁰⁸ con el porcentaje de reducción mínima de la jornada⁴⁰⁹ o manteniendo el derecho al salario⁴¹⁰

2.10. Otras mejoras

En el 11% de los convenios colectivos de empresa del sector “otros servicios” encontramos una serie de mejoras sobre la regulación legal y, en algunos casos, convencional, de la jornada laboral de los trabajadores con ocasión de su maternidad o paternidad. Estas mejoras convencionales tienen por finalidad favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y las profesionales, pudiendo ser agrupadas en: a) un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para acompañar al médico a los hijos⁴¹¹; b) un permiso no retribuido⁴¹², una reducción de jornada⁴¹³ o una suspensión de la relación laboral para cuidar de los hijos enfermos⁴¹⁴; c) un permiso retribuido adicional a disfrutar tras la

convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (artículo 22); convenio colectivo de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de la empresa JC Decaux España, S.L.U, JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosos, S.L. (artículo 36); convenio colectivo de la empresa “Avenir España, S.A. (artículo 36); convenio colectivo de la empresa “Minit Spain, S.A.U.” (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Minit Colors España, S.A.” (artículo 14); convenio colectivo de la empresa “Ecoclinic-Athisa, S.L. (artículo 18); convenio colectivo de la empresa Ecoclinic, S.L (artículo 18); convenio colectivo de la empresa “Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A. (artículo 14); convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (artículo 19); convenio colectivo de la empresa Recoletos Medios Digitales, S.L. (artículo 19); convenio colectivo de la empresa “Telefónica servicios avanzados de información, S.A.” (artículo 15); convenio colectivo de la empresa “Teleinformación y Comunicaciones, S.A.U.” (artículo 28); convenio colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (artículo 47);

⁴⁰⁸El convenio colectivo de la empresa “Overlease, S.A.” señala como sujeto causante al hijo “menor de diez años” (artículo 34).

⁴⁰⁹ El convenio colectivo de la empresa Ibermática, S.A prevé la posibilidad de reducir la jornada, como mínimo, en media hora (1/16 de la jornada ordinaria) (artículo 16);

⁴¹⁰El convenio colectivo de la Fundación “La Caixa” mantiene el derecho al salario pese a la reducción de jornada cuando se trate de menores de ocho años discapacitados y siempre que la reducción de la jornada sea de un octavo (artículo 22).

⁴¹¹El convenio colectivo de la empresa “Santiago Cucart, S.L. prevé un permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de doce años (artículo 23). El convenio colectivo de la empresa “Umano Servicios Integrales, SA prevé un permiso no retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de dieciséis años (artículo 23). El convenio colectivo de la empresa vigilancia integrada, S.A. prevé un permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de ocho años, con un máximo de dos días al año, tres si el hijo es discapacitado. El Convenio colectivo de la empresa “V-2 Complementos Auxiliares, S.A., con un máximo de cuatro horas anuales (artículo 34). El convenio colectivo de la empresa Punto Cash, S.A. (BOE de 19 de junio de 2.008) prevé un permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de catorce años (artículo 40).

⁴¹²El convenio colectivo de la empresa Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos contempla un permiso no retribuido, con una duración no inferior a cuarenta y cinco días consecutivos ni superior a tres meses para el cuidado de hijos enfermos (artículo 21). También el convenio colectivo de la empresa “Avis Alquile un Coche,S.A. regula un permiso no retribuido para el cuidado de hijos enfermos, por un período máximo de quince días naturales (artículo 16). El convenio colectivo de Grupo Unión Radio reconoce el derecho a un permiso no retribuido por un período máximo de tres meses para el cuidado de hijos en los supuestos de enfermedad o accidente (artículo 41). El convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento contempla un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, con un máximo de tres horas, para atender necesidades imprevistas o urgentes de hijos con discapacidad.

⁴¹³El convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. prevé una reducción de jornada del cincuenta por ciento, con reducción proporcional del salario, para atender el cuidado de hijos por enfermedad grave, por un plazo máximo de tres meses.

⁴¹⁴El convenio colectivo de la empresa “Sogecable, S.A.” regula para el cuidado de hijos que se encuentren en fase terminal de una enfermedad grave con una duración máxima de sesenta días naturales, con derecho “absoluto” al reingreso al término de la suspensión temporal de la relación

suspensión de la relación laboral por maternidad⁴¹⁵ o no retribuido con anterioridad a dicha situación⁴¹⁶; d) flexibilidad horaria⁴¹⁷; e) un permiso retribuido para realizar los trámites de adopción o acogimiento, nacional o internacional⁴¹⁸.

Por último, pese a no contener ninguna mejora concreta sobre la regulación legal, el convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios S.L. contiene una cláusula genérica en virtud de la cual, *“en los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral”*⁴¹⁹.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora la regulación legal |
|--|------------------|--|----------------------------|
| Suspensión contrato maternidad | 79,22% | 17,53% | 3,25% |
| Suspensión contrato paternidad | 81,81% | 16,88% | 1,31% |
| Ausencia por nacimiento de hijo | 16,88% | 29,22% | 53,90% |
| Ausencia por accidente, enfermedad u hospitalización de hijo | 24,67% | 20,26% | 35,06% |
| Ausencia para exámenes prenatales | 74,02% | 25,97% | |
| Ausencia por lactancia | 61,69% | 33,11% | 5,19% |
| Reducción jornada por lactancia | 71,42% | 27,92% | 0,65% |
| Ausencia por hospitalización posterior al parto | 88,31% | 11,04% | 0,65% |
| Reducción jornada por hospitalización posterior al parto | 92,86% | 6,49% | 0,65% |
| Reducción jornada por guarda legal | 72,08% | 25,97% | 1,95% |

3. Conclusión

Los pactos colectivos del sector denominado “otros servicios”, sólo contienen alguna mejora respecto a la regulación contenida en el ET en materia de permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, y, en algunos casos, recogen permisos retribuidos, bien para acompañar al médico a los hijos, bien para cuidar de los hijos en los supuestos de enfermedad

laboral (artículo 23). El convenio colectivo de la empresa “Canal Satélite Digital, S.L.” recoge la misma causa de suspensión del contrato de trabajo (artículo 23). La misma mejora se recoge en el convenio colectivo de Agencia EFE, S.A., estableciendo una duración máxima de la suspensión de sesenta días naturales (artículo 41).

⁴¹⁵Convenio colectivo del Grupo Sogecable (BOE de 4 de agosto de 2.008). La duración del permiso retribuido es de una semana. La misma mejora contiene el convenio colectivo de la empresa “Fondo de Empleo Sector de Construcción Naval” (BOE de 20 de abril de 2.001) (artículo 16).

⁴¹⁶ Por un período no inferior a quince días ni superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo (artículo 22 Convenio colectivo del Grupo Sogecable).

⁴¹⁷ El convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. permite a los trabajadores con hijos a su cargo “en período de guardería o preescolar” retrasar la hora de entrada al trabajo en treinta minutos, tiempo que se recuperará durante la jornada (artículo 36). El convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento reconoce el derecho a la flexibilidad horaria para los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de doce años (flexibilidad de una hora) o discapacitados (flexibilidad de dos horas) (artículo 17). El convenio colectivo de la empresa vigilancia integrada, S.A. reconoce el derecho a la elección del turno de trabajo para poder asistir a sesiones de estimulación temprana del hijo, en las que la participación de los padres sea imprescindible.

⁴¹⁸El convenio colectivo de Grupo Unión Radio reconoce el derecho a un permiso no retribuido de, como máximo, dos meses para los supuestos de adopción o acogimiento internacional y de un mes si es nacional (artículo 41).

⁴¹⁹Artículo 43.

Por el contrario, en la negociación colectiva de ámbito empresarial las mejoras sobre los mínimos de Derecho necesario no se limitan a los permisos retribuidos por nacimiento, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de hijos sino que se extienden a otros aspectos, entre los que merecen destacarse los siguientes: el reconocimiento de la flexibilidad horaria para los trabajadores con hijos menores de diez años o que necesiten estimulación temprana; la ampliación de la permiso por maternidad en una semana o el de paternidad en siete días; la ampliación de la duración del permiso por lactancia o por hospitalización de hijos tras el nacimiento y el de sustitución de la reducción de jornada por lactancia por una jornada especial sin pérdida de salario.

MEJORAS ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DE LOS SECTORES DE

- I.- Enseñanza
- II.- Alimentación y tabaco.
- III.- Otras industrias.

Carmen Viqueira Pérez
Profesora Titular de Universidad

I.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE ENSEÑANZA

Con sujeción a los datos emanados de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se encuentran en vigor un total de diez (10) convenios colectivos del sector de la enseñanza y nueve (9) convenios colectivos de empresa pertenecientes a dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

En el sector de la enseñanza, ningún convenio colectivo contiene una regulación que mejore el régimen de la suspensión contractual por maternidad y/o paternidad establecido en la norma estatal (ET). Por lo que hace a la suspensión por maternidad, los convenios bien omiten toda referencia a la regulación de este derecho (40%) o bien reproducen la dicción legal o se remiten a ella (60%). Algo parecido ha de decirse de la suspensión por paternidad que carece de referencia alguna en la práctica totalidad de los convenios (90%), mereciendo sólo la atención de uno de ellos (10%) que remite a la regulación legal.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Tampoco ninguno de los convenios del sector mejora la regulación legal del derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor de ocho años (art. 37.5 ET). Parte de ellos ni tan siquiera hacen mención alguna a este derecho (20%) y los que lo recogen se limitan a reproducir la regulación legal o a remitirse a ella (80%).

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

En los convenios del sector no se contiene mejora alguna en la regulación de la ausencia y la reducción de jornada por lactancia. Ciertamente, todos los convenios se refieren a estos derechos (100%) pero no para mejorar la regulación establecida en la norma estatal sino para reiterar los términos en que el ET los configura o bien para remitirse a la regulación legal sin reproducirla.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

Los derechos específicamente derivados del nacimiento de hijos prematuros o de hijos que deben permanecer hospitalizados tras el parto sólo son objeto de mención en cinco convenios (50%) que se limitan a reiterar la dicción legal o a remitirse a ella. No existe, pues, ninguna regulación que mejore el régimen legal.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La práctica totalidad de los convenios de sector regulan la ausencia por nacimiento de hijos (90%) y todas estas regulaciones implican una mejora con respecto al derecho reconocido en la norma estatal que, como se sabe, se cifra en un permiso retribuido de 2 días de duración ampliables a 4 días en los casos en que el trabajador necesite efectuar un desplazamiento. En algunos casos, la mejora afecta sólo al número de días⁴²⁰ (50%) pero generalmente la mejora convencional amplía también el número de días de permiso previstos para el caso de desplazamiento⁴²¹ (40%).

⁴²⁰ Es el caso, de CCSBOE Nacional de Autoescuelas; CCSBOE Estatal de Educación Infantil; CCSBOE Estatal de Educación Universitaria Privada; CCSBOE de Enseñanzas de Peluquería y Estética, Música y Oficios Artísticos; y CCSBOE de Enseñanzas Estatales.

⁴²¹ Es el caso de CCSBOE Enseñanza Privada Sostenida con Fondos Públicos; CCSBOE Estatal de Escuelas de Turismo; o el CCSBOE de Universidades Privadas

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Ampliación de días iniciales | Aumento días iniciales y días desplazamiento | Sin previsión convencional |
|-----------|---------------------------------|---|-------------------------------|
| Convenios | 50% | 40% | 10% |

1.6.- Otras mejoras.

Sólo de manera residual los convenios analizados contienen algún otro derecho en relación a la maternidad o paternidad de los trabajadores. Esta regulación más favorable sólo se observa en dos convenios (20%) y en ambos casos la mejora incide directamente en la situación de gestación. Así, en uno de ellos se contempla la posibilidad de que la trabajadora pueda solicitar una excedencia forzosa con motivo de la gestación⁴²², y, en el otro, se regula el derecho a reducir la jornada de trabajo con la finalidad de preparar convenientemente el parto⁴²³.

Convenios de sector. Cuadro resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Suspensión maternidad | 40% | 60% | |
| Suspensión paternidad | 90% | 10% | |
| Reducción guarda legal | 20% | 80% | |
| Ausencia lactancia | | 100% | |
| Reducción lactancia | | 100% | |
| Ausencia hijos prematuros | 50% | 50% | |
| Reducción hijos prematuros | 50% | 50% | |
| Ausencia nacimiento hijos | 10% | | 90% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Reproduciendo la tónica de los convenios de ámbito sectorial, en los convenios de empresa del sector de la enseñanza, la ausencia de mejoras convencionales en la regulación de la suspensión contractual por maternidad y paternidad es la regla general (100%). Una significativa mayoría de convenios no menciona estos derechos (66% -maternidad- 77% -paternidad-) y la minoría que los contempla se limita a reproducir, con mayor o menor fortuna, la dicción legal o bien a remitirse a ella (33% -maternidad- 22% -paternidad-).

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Una gran mayoría de los convenios de empresa del sector de la enseñanza ni siquiera se refieren al derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos (66%) y dentro del reducido número que sí se ocupa de ello (33%) sólo uno (que representa el 11%) contiene una regulación que mejora la establecida en el ET. La mejora consiste en que el derecho se amplía también a los hijos de hasta 16 años con necesidades educativas especiales o con problemas de adaptación⁴²⁴.

⁴²² CCSBOE Nacional de Autoescuelas

⁴²³ CCSBOE Formación No Reglada

Mejoras en el derecho de reducción de jornada por cuidado de hijos

| | Ausencia de regulación | Reproduce o remite a regulación legal | Hijos de hasta 16 años con necesidades especiales |
|-----------|------------------------|---------------------------------------|---|
| Convenios | 66% | 22% | 11% |

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

El derecho a una hora de ausencia por lactancia de un menor de nueve meses se reconoce en un número significativo de convenios (44%) en los mismos términos en que se establece en el artículo 37.4 ET, ya sea porque se reproduce el precepto legal, ya sea porque se contiene una más o menos genérica remisión a la norma. La misma proporción de convenios (44%) omiten toda referencia a este derecho y sólo un convenio contiene una regulación de mejora que amplía el derecho hasta la hora y media de ausencia susceptible de ser fraccionada en dos periodos de 45 minutos⁴²⁵.

Algo parecido cabe decir en cuanto al derecho a la reducción de jornada por lactancia – sustitutivo del derecho de ausencia, como se sabe- si bien en este caso es mayor el número de convenios que mejoran la regulación convencional. Así, frente a un 44% de convenios que reproducen o se remiten a la regulación legal y un 22% que omite toda referencia a este derecho, se alza un 33% de convenios que contienen una regulación más favorable: bien el derecho a una reducción de jornada de una hora⁴²⁶, bien de una hora y media⁴²⁷.

Mejoras en el derecho de ausencia y reducción de jornada por lactancia

| | Ausencia de hasta 1 hora y media | Reducción de jornada de 1 hora | Reducción de jornada 1 hora y media |
|-----------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Convenios | 11% | 22% | 11% |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

Los derechos de ausencia -1 hora- y reducción de jornada –de hasta 2- que devienen de la hospitalización tras el nacimiento del hijo apenas son objeto de mención en los convenios analizados. Un 88% de ellos no contiene referencia alguna a los mismos y el restante 12% se limita a reproducir el tenor de la norma legal sin introducir ninguna mejora en su tratamiento⁴²⁸.

⁴²⁴ Es el caso del CCEBOE Fundación Diagrama intervención psicosocial.

⁴²⁵ CCEBOE Fundación Diagrama intervención psicosocial

⁴²⁶ CCEBOE Centro de Estudios CEAC; CCEBOE Colegio de Huérfanos de Funcionarios de Hacienda

⁴²⁷ CCEBOE Fundación Diagrama intervención psicosocial

⁴²⁸ CCEBOE Centro de Estudios CEAC

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La mayor parte de los convenios analizados contienen una regulación de mejora del régimen legal contenido en el ET con respecto al permiso por nacimiento de hijo. Así, frente a un 33% de convenios que no refieren previsión alguna con respecto a este permiso, un significativo 66% mejora la regulación legal aumentando el número de días a los que el trabajador tiene derecho a raíz del nacimiento de un hijo que pasan de los 2 días indicados en el ET, a los 3 días⁴²⁹, 3 días laborables⁴³⁰, o los 4 días⁴³¹.

2.6.- Otras mejoras.

Un reducido pero significativo número de convenios (33%) incluyen una serie de previsiones que implican el establecimiento de nuevos derechos para los trabajadores con motivo de la maternidad o paternidad. El elenco es variado y alcanza a cuestiones como el derecho a no trabajar en días festivos y a adaptar el turno de trabajo al horario de guardería cuando el trabajador se encuentra al cuidado de un menor de 2 años⁴³²; preferencia en el disfrute de las vacaciones para los trabajadores separados con hijos menores⁴³³; el derecho a disfrutar de permisos retribuidos por el tiempo necesario para llevar a cabo una fecundación asistida⁴³⁴; el derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de entre 1 y 3 meses con anterioridad al disfrute de la suspensión por maternidad⁴³⁵; o las ya conocidas gratificaciones o premios por natalidad que presentan cuantías muy variables y generalmente se condicionan a una cierta antigüedad en la empresa⁴³⁶.

Convenios de empresa. Cuadro resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| Suspensión maternidad | 66% | 33% | |
| Suspensión paternidad | 77% | 22% | |
| Reducción guarda legal | 66% | 22% | 11% |
| Ausencia lactancia | 44% | 44% | 11% |
| Reducción lactancia | 22% | 44% | 33% |
| Ausencia hijos prematuros | 88% | 11% | |
| Reducción hijos prematuros | 88% | 11% | |
| Ausencia nacimiento hijos | 33% | | 66% |

⁴²⁹ CCEBOE Fundación Diagrama intervención psicosocial; CCEBOE Centro de Estudios CEAC

⁴³⁰ CCEBOE Empresa FOREM; CCEBOE Fundación IFES

⁴³¹ CCEBOE Personal laboral de la UNED; CCEBOE Personal laboral Universidades de Murcia, Extremadura, Salamanca y Valladolid

⁴³² CCEBOE Colegio de Huérfanos Ferroviarios

⁴³³ CCEBOE Colegio de Huérfanos Ferroviarios

⁴³⁴ CCEBOE Empresa FOREM

⁴³⁵ CCEBOE Centro de Estudios CEAC

⁴³⁶ CCEBOE Centro de Estudios CEAC cifra el importe de la gratificación en una mensualidad y la condiciona al requisito de un año de antigüedad en la empresa; por su parte, el CCEBOE Colegio de Huérfanos Ferroviarios establece un premio de natalidad de 490 Euros que habrán de ser devueltos si el trabajador abandona la empresa en los seis meses siguientes a su percepción.

3.- Conclusión

Puede decirse que la tendencia general en la regulación convencional en el ámbito sectorial es la de reproducir los derechos reconocidos en la norma estatal y que esta tendencia sólo se rompe con respecto al permiso por nacimiento de hijos cuya regulación es objeto de mejora en un significativo 90% de la muestra. Por otro lado, también puede afirmarse que en la negociación colectiva de ámbito empresarial, si bien es cierto que se detecta una mayor preocupación por el establecimiento de mejoras en los derechos derivados de la maternidad o paternidad de los trabajadores, los datos obligan a reconocer que este interés se centra – como en el ámbito sectorial- en el permiso por nacimiento de hijo y sólo de modo muy residual en el de ausencia por lactancia y en los de reducción de jornada por lactancia y por cuidado de hijos (guarda legal). Paralelamente, llama la atención el elevado índice porcentual de convenios que omiten toda referencia a algunos de estos derechos, como es el caso de los derechos derivados de la hospitalización de hijos recién nacidos que ni siquiera se reflejan en un 88% de los convenios.

II.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN Y TABACO

Con sujeción a los datos emanados de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se encuentran en vigor un total de dieciocho (18) convenios colectivos del sector de alimentación y tabaco y cincuenta y cuatro (54) convenios colectivos de empresa pertenecientes a dicho sector.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Los convenios analizados muestran la inexistencia de mejoras convencionales con respecto a los derechos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad. Llama la atención, en este sentido, que la inmensa mayoría de los convenios de sector no contengan referencia alguna a estos derechos (un 94,5 % no menciona la suspensión contractual por maternidad; y un 88,8% hace lo propio con el derecho a suspensión derivado de la paternidad). Junto a estos, un testimonial 5,5% de los convenios -en el caso de la maternidad- que se convierte en un 11,1 % -en el de la paternidad- reproducen el tenor de la dicción legal que regula estos derechos o bien, directamente, remiten a ella.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

A juzgar por los resultados que arroja el análisis de los convenios, en el sector de alimentación y tabaco, el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos no es objeto de interés para la negociación a nivel sectorial. Tres datos dan buena cuenta de esa falta de interés: el primero es que ningún convenio introduce mejoras sobre la regulación establecida en el ET; el segundo es que sólo un 11,1% reproduce la dicción de la norma estatal o remite a ella; y el tercero es que un abultado porcentaje de convenios (88,8%) omite toda referencia a este derecho.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

Tampoco los derechos de ausencia y reducción de jornada por lactancia no son centro de interés para la negociación a nivel sectorial dado que sólo de un modo absolutamente residual son objeto de mejora. Los resultados que arroja el análisis de los convenios con respecto al derecho de ausencia por lactancia no dejan lugar a dudas: este derecho no es objeto de mejora en ningún convenio; sólo un reducido número se ocupa de reproducir la dicción legal o de remitirse a ella (16,6%); y un significativo y amplio porcentaje (83,3%) ni tan siquiera hace mención de este derecho. Ese mismo significativo porcentaje de convenios (83,3%) omite también referirse al derecho a la reducción de jornada por lactancia que es

reflejado en algunos convenios a través de la remisión al ET (11,1%) y es mejorado en un único convenio (que representa el 5,5%) ampliando la posibilidad de reducción de jornada hasta una hora⁴³⁷.

Mejoras en el derecho de reducción de jornada por lactancia

| | Ausencia de mención | Remite reproduce dicción ET | Mejora. Reducción 1 hora |
|-----------|---------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Convenios | 83,3% | 11,1% | 5,5% |

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

Los derechos de ausencia y reducción de jornada derivados de la hospitalización de hijos tras el parto no sólo no son objeto de ninguna mejora en la negociación sino que, además, por regla general ni siquiera son mencionados en los convenios: un 94,5% de ellos omite toda referencia a estos derechos y sólo un testimonial 5,5% se ocupa de reproducir el tenor de la norma estatal (ET) o bien de remitirse a ella.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La tónica general del desinterés de la negociación en la introducción de mejoras en la regulación de los derechos derivados de la maternidad o paternidad de los trabajadores quiebra cuando del permiso por nacimiento de hijo se trata. Los datos referidos a este derecho muestran que sólo un 22,2% de los convenios omite toda referencia a su regulación, que sólo un residual 5,5% de ellos reproduce la dicción del ET y que una abrumadora mayoría (72%) introduce mejoras en su tratamiento. Las vías por las que la mejora discurre son numerosas y variadas, siendo las más frecuentes el aumento del número de días iniciales de que el trabajador puede disponer (3 días⁴³⁸; 5 días⁴³⁹); el aumento del número de día en que el permiso se amplía si ha de haber un desplazamiento (4 días⁴⁴⁰; 5 días⁴⁴¹; 3 días⁴⁴²) y la extensión del permiso a los supuestos de adopción⁴⁴³

Mejoras en el derecho de ausencia por nacimiento de hijos

| | Aumento días iniciales | Aumento días desplazamiento | Extensión adopción |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Total Convenios | 72% | 33,3% | 5,5% |

⁴³⁷ CCSBOE Conservas, Semiconservas, Ahumados y Cocidos

⁴³⁸ Es el caso, entre otros del CCSBOE Industria Azucarera; CCSBOE Industrias Cárnicas; CCSBOE Mataderos de Aves y Conejos; CCSBOE Industrias Lácteas y sus derivados.

⁴³⁹ CCSBOE Conservas, Semiconservas, Ahumados y Cocidos; CCSBOE Flota Congeladora de Marisco; CCSBOE Harinas Panificables y Sémolas.

⁴⁴⁰ CCSBOE Turrónes y Mazapanes

⁴⁴¹ CCSBOE Flota Congeladora de Marisco

⁴⁴² CCSBOE Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales

⁴⁴³ CCSBOE Industrias de Elaboración del Arroz

1.6.- Otras mejoras.

Además de las mejoras que la negociación introduce respecto de los derechos recogidos en la norma estatal (ET), a nivel sectorial los convenios regulan algunos derechos adicionales directamente relacionados con la maternidad o paternidad de los trabajadores. El elenco de estos derechos adicionales es reducido, dado que se circunscribe bien al derecho del trabajador a disfrutar de licencias retribuidas para acompañar a los hijos menores a la consulta médica (ya sea por el tiempo indispensable⁴⁴⁴; ya sea por un tiempo prefijado en el convenio⁴⁴⁵) bien al establecimiento de un premio por natalidad⁴⁴⁶. Y también es reducido el número de convenios que incorporan estos derechos que se adicionan a los legalmente previstos, que se cifra en el 16,6% del total de convenios de ámbito sectorial cuando del permiso retribuido se trata y del 5,5% cuando el objeto de atención es el premio de natalidad.

Otras Mejoras

| | Acompañamiento hijos médico | Premio de natalidad |
|-----------------|-----------------------------|---------------------|
| Total Convenios | 16,6%% | 5,5% |

Convenios de sector. Cuadro resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 94,5% | 5,5% | |
| Suspensión paternidad | 88,8% | 11,1% | |
| Reducción guarda legal | 88,8% | 11,1% | |
| Ausencia lactancia | 83,3% | 16,6% | |
| Reducción lactancia | 83,3% | 11,1% | 5,5% |
| Ausencia hijos prematuros | 94,5% | 5,5% | |
| Reducción hijos prematuros | 94,5% | 5,5% | |
| Ausencia nacimiento hijos | 22,2% | 5,5% | 72,7% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Siguiendo la tónica general que se observa en el análisis de los convenios de sector, en los convenios de empresa es elevado el índice de los que no contienen referencia alguna a los derechos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad: la inmensa mayoría de ellos (92,5%) no contiene ninguna referencia a la suspensión por paternidad y un número importante –aunque no tan rotundo– (66,6%) hace lo propio con respecto a la suspensión por maternidad; y también siguiendo aquella tónica general, es significativo el número de convenios que se limitan a reproducir la regulación que de los mismos contiene la norma

⁴⁴⁴ CCSBOE Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales; CCSBOE Harinas Panificables y Sémolas

⁴⁴⁵ Es el caso del CCSBOE Fabricación de Helados, que cifra los márgenes del derecho en un máximo de 4 horas anuales retribuidas.

⁴⁴⁶ CCSBOE Fabricación de Helados contempla un premio por natalidad de reducida cuantía (en torno a los 50 Euros) y condicionado a que el trabajador cuente con dos años de antigüedad en la empresa.

estatal o, simplemente, remiten a ella (29,6% en el caso de la maternidad y un 7,4% en la caso de la paternidad). El dato diferencial estriba en que, entre los de empresa, existe un limitado pero significativo número de convenios en los que se mejora la regulación legal (3,7%). Las mejoras giran en torno a la suspensión del contrato por maternidad y consisten en el aumento del número de semanas de suspensión a las que se tiene derecho por esta causa, que se plasma bien indicando directamente el número de semanas adicionales que el convenio otorga (2 semanas más que se convierten en 4 si se trata de maternidad múltiple⁴⁴⁷) o bien señalando el plazo total de suspensión que resulta de la mejora del convenio (un total de 18 semanas -9 semanas antes del parto y 9 después- a las que se suma una adicional si el parto es múltiple⁴⁴⁸).

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

Con respecto al derecho de reducción de jornada por guarda legal, los convenios de empresa reproducen la falta de interés que se desprende del análisis de los convenios de sector. Ningún convenio de empresa contiene mejoras en la regulación de la reducción de jornada por este motivo; no es desdeñable el número de ellos que sólo reproduce la dicción de la norma o que se remite a ella (18,5%) y es muy alto el porcentaje de convenios que ni siquiera contiene una referencia o mención de este derecho (81,4%).

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

El panorama no es muy distinto en el ámbito de los derechos de ausencia y reducción de jornada por lactancia. Con respecto a ambos, es muy alto el porcentaje de convenios que no contienen ninguna referencia a ellos (66,6% en cada uno de los derechos) y es también importante el índice de los que se limitan a copiar el tenor de la norma estatal o a reconducir a ella la regulación convencional (37,3% en el caso del derecho de ausencia y 29,62% en el caso del derecho de reducción de jornada). Esta evidente muestra de desinterés en los derechos ligados a la lactancia quiebra sólo en un reducido 3,7% de los convenios analizados en los que se contiene la mejora en la regulación del derecho de reducción de jornada que, al amparo de la regulación convencional, queda cifrado en una hora⁴⁴⁹.

Mejoras en el derecho de reducción de jornada por lactancia

| | Ausencia mención | Remite o reproduce ET | Mejora: reducción 1 hora |
|-----------|------------------|-----------------------|--------------------------|
| Convenios | 66,6% | 29,62% | 3,7% |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

En el articulado de los convenios de empresa es difícil encontrar referencia alguna a los derechos derivados del nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto, de modo que una abrumadora mayoría de ellos omiten toda referencia a los mismos (92,5%). El pequeño margen que resta del total de convenios analizados se reparte entre un 5,5% que reproduce la dicción de las correspondientes regulaciones del ET o bien, directamente, remite a las mismas; y un reducido 1,8% de convenios que mejora la regulación de la norma estatal. La mejora se centra en el derecho de reducción de jornada que, por un lado, se disfruta con la duración habitual sin pérdida de

⁴⁴⁷ CCEBOE DANONE.

⁴⁴⁸ CCEBOE Castellana de Bebidas Gaseosas

⁴⁴⁹ CCEBOE Worl Wide Tobbaco; Danone

salario y, por otro lado, puede verse aumentada en una hora adicional que –ésta sí- irá acompañada de la correspondiente reducción del salario⁴⁵⁰.

Mejoras en el derecho de reducción de jornada por hospitalización tras parto

| | Ausencia mención | Remite o reproduce ET | Reducción 2 horas sin pérdida de salario Reducción 1 hora adicional (sin salario) |
|-----------|---------------------|--------------------------|--|
| Convenios | 92,5% | 5,5% | 1,8% |

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

En significativo contraste con el escaso interés que los convenios de empresa muestran a la hora de introducir mejoras en la regulación de los derechos relacionados con la maternidad y la paternidad, el derecho de ausencia por nacimiento de hijo es centro de interés para un alto porcentaje de convenios (75,92%) que, a través de distintas vías, articulan una regulación de mejora, más favorable que la contenida en la norma estatal (ET). Del total de convenios que establecen mejoras sobre la regulación legal de este derecho, una abrumadora mayoría (el 95,12) centra el tratamiento más favorable en el aumento de los dos días que, conforme a la norma, el trabajador tiene derecho a ausentarse. La duración concreta es variable y oscila entre los 3 días naturales⁴⁵¹; 3 días laborables⁴⁵²; 4 naturales⁴⁵³; 4 laborables⁴⁵⁴; 5 o más⁴⁵⁵; y, en ocasiones, la mayor duración se prevé para los supuestos en que el alumbramiento se produce por cesárea⁴⁵⁶. Junto a esta mejora consistente en el aumento de los días de ausencia, es también importante el número de convenios que mejoran la regulación legal mediante la ampliación de los días adicionales a los que el trabajador tiene derecho en el caso de que deba efectuar un desplazamiento (7,31%). También la formulación de esta mejora se plasma en un abanico de cierta amplitud que abarca desde los 3 días⁴⁵⁷ o los 5 días⁴⁵⁸ hasta los 7 días que reflejan algunos convenios⁴⁵⁹. Finalmente, conviene señalar que, en ocasiones, todas estas mejoras se reconocen no sólo para los supuestos de nacimiento de hijo sino también para los de adopción de hijo⁴⁶⁰.

⁴⁵⁰ CCEBOE DANONE

⁴⁵¹ Es el caso, entre otros, de los CCEBOE Agroexpansión (art. 15); Aguas de Mondariz (art.22); Avides; Central Lechera Vallisoletana; Cial Alimentación Dhul, S.L.; Gallina Blanca; Cruz Campo; Heineken España; Hero España; Hijos de Rivera; Kraft Foods; Pimad; Frit Ravich.

⁴⁵² Es el caso de los CCEBOE Castellana de bebidas Gaseosas; San Miguel; El Aguila; Asturbega bebidas gaseosas; La Casera; Leaf Iberia; Milupa.

⁴⁵³ Entre otros, CCEBOE Galletas Siro; Danone.

⁴⁵⁴ Es el caso del CCEBOE Panrico.

⁴⁵⁵ En este sentido, CCEBOE Pez Austral; Alimentos Priorizados.

⁴⁵⁶ Conteniendo esta regulación pueden verse los CCEBOE Castellana de bebidas gaseosas; Kraft Foods.

⁴⁵⁷ Un ejemplo en CCEBOE Cadbury

⁴⁵⁸ CCEBOE Cial Alimentación Duhl, S.L.

⁴⁵⁹ CCEBOE Castellana de bebidas gaseosas; Kraft Foods.

⁴⁶⁰ CCEBOE Adams, S.A.; Cadbury; Danone.

2.6.- Otras mejoras.

Frente al reducido número de supuestos en que los convenios de empresa se ocupan de introducir alguna mejora con respecto a los derechos contenidos en la norma acerca de la maternidad y paternidad, llama la atención que un número relativamente significativo de convenios (el 27,77%) introduzca otros derechos distintos de los normativamente establecidos. En atención a la naturaleza de los derechos reconocidos, estos derechos pueden englobarse en dos tipos: los que reconocen premios retribuidos adicionales y los que consisten en el abono de una cantidad.

Dentro del primer grupo, es relativamente frecuente el establecimiento de un permiso retribuido para acompañar a los hijos al médico; un 9,25% de los convenios incluyen este tipo de permiso que se configura de modo variable: concediendo al trabajador un número de horas al año (4 horas al año⁴⁶¹, 32 horas al año⁴⁶²) o bien posibilitando que se destine a ello el tiempo necesario, sin establecer un límite determinado⁴⁶³. Este permiso –que ya parece tener una cierta carta de naturaleza en la negociación- no es el único que se encuentra como mejora específica en los convenios, y, junto a él, algunos convenios (un 7,40%) regulan otros permisos con finalidades distintas: con motivo del bautizo de hijos⁴⁶⁴, de la menstruación dolorosa⁴⁶⁵ o de la sustanciación de los trámites de adopción⁴⁶⁶.

El segundo grupo lo integran los diversos subsidios o premios por nacimiento; una mejora clásica que aparece en el 11,11% de los convenios. El premio por natalidad generalmente viene referido también a la adopción de hijos⁴⁶⁷, aunque subsisten supuestos en los que el convenio se refiere exclusivamente al nacimiento⁴⁶⁸. En uno y otro caso, la cuantía en que consiste es notablemente variable y junto a los que rondan los 100 Euros⁴⁶⁹ se encuentran algunos que superan los 400⁴⁷⁰.

Otras mejoras

| | Total | Premio nacimiento | Permiso acompañar hijos | Otros permisos |
|-----------|--------|-------------------|-------------------------|----------------|
| Convenios | 27,77% | 11,11% | 9,25% | 7,40% |

⁴⁶¹ CCEBOE Avidesca

⁴⁶² CCEBOE Hero España

⁴⁶³ CCEBOE Aguas de Mondariz; Galletas Siro; Pescados PCS.

⁴⁶⁴ CCEBOE Cargill España.

⁴⁶⁵ CCEBOE Milupa.

⁴⁶⁶ CCEBOE Cadbury; Panrico.

⁴⁶⁷ CCEBOE Adams, S.A.; Cadbury.

⁴⁶⁸ Es el caso de CCEBOE Cargill España

⁴⁶⁹ Como, por ejemplo, CCEBOE Frit Ravich.

⁴⁷⁰ Tal como sucede en CCEBOE Cadbury.

Convenios de empresa. Cuadro resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 66,6% | 29,6% | 3,7% |
| Suspensión paternidad | 92,5% | 7,4% | |
| Reducción guarda legal | 81,4% | 18,5% | |
| Ausencia lactancia | 66,6% | 37,3% | |
| Reducción lactancia | 66,6% | 29,6% | 3,7% |
| Ausencia hijos prematuros | 92,5% | 7,4% | |
| Reducción hijos prematuros | 92,5% | 5,5% | 1,8% |
| Ausencia nacimiento hijos | 20,37% | 3,7% | 75,9% |

3.- Conclusión

El análisis de los convenios de sector pone de manifiesto una falta de interés de la negociación en la mejora de los derechos ligados a la maternidad y paternidad del trabajador que, en la mayoría de los casos ni siquiera son mencionados, en un porcentaje muy amplio únicamente son mencionados para reiterar o remitirse a la regulación contenida en la ley estatal, y que sólo de modo puntual son objeto de mejora. El ámbito de la mejora alcanza, de modo muy residual, al derecho a la reducción de jornada por lactancia (5,5%) y, de manera muy intensa, al derecho de ausencia por nacimiento de hijos (72%).

Aunque en el ámbito de la empresa el índice de convenios que no mencionan estos derechos y el de los que se limitan a reproducir la dicción legal o a remitirse a ella es similar al que acaba de describirse en el ámbito sectorial, se observa un aumento significativo de los convenios que se ocupan de introducir alguna mejora y del ámbito material al que esta labor de mejora afecta que, además de ocuparse del derecho a ausentarse por nacimiento de hijo (75,9%), incluye también los derechos a la suspensión contractual por maternidad (3,7%), reducción de jornada por lactancia (3,7%) y por hospitalización de hijo tras el parto (1,8%).

III.- MEJORAS CONVENCIONALES ESTABLECIDAS LAS EMPRESAS INCLUIDAS EN EL GRUPO DE “OTRAS INDUSTRIAS”

Con sujeción a los datos emanados de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la actualidad se encuentran en vigor un total de seis (6) convenios colectivos de sector incardinados en el grupo de otras Industrias y ciento cuarenta y dos (142) convenios colectivos de empresa incardinables en dicho grupo.

1.- Convenios de sector publicados en el BOE

1.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

El análisis de los convenios de sector analizados muestran la inexistencia de mejoras convencionales con respecto a los derechos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad. Es de resaltar, en este sentido, que la inmensa mayoría de los convenios de sector no contengan referencia alguna a estos derechos (un 66,66% no menciona la suspensión contractual por maternidad; y un 83,33% hace lo propio con el derecho de suspensión contractual derivado de la paternidad) y que sólo en un porcentaje significativamente menor (16,66% -en el caso de la paternidad- y un 33,33% -en el de la maternidad-) bien reproducen el tenor de la dicción legal que regula estos derechos, o bien, directamente, remiten a ella.

1.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

A juzgar por los resultados que arroja el análisis de los convenios, el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años no es objeto de interés para la negociación a nivel sectorial. De esa falta de interés dan buena cuenta tres datos: el primero es que ningún convenio introduce mejoras sobre la regulación establecida en el ET; el segundo es que sólo un 16,66% reproduce la dicción de la norma estatal o remite a ella; y el tercero es que un muy abultado porcentaje de convenios (83,33%) omite toda referencia a este derecho.

1.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

Tampoco los derechos de ausencia y reducción de jornada por lactancia constituyen objeto de atención para los convenios analizados que en un porcentaje significativo (16,66%) ni siquiera se refieren a ellos y de modo abrumadoramente mayoritario remiten su regulación a lo establecido en la norma estatal (83,33% en el caso del derecho de ausencia y un 66,66% en el caso del derecho a la reducción de jornada), un único convenio –que representa el 16,66% de la muestra- mejora la regulación contenida en el ET estableciendo el derecho a reducir la jornada en 1 hora⁴⁷¹.

1.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

Los derechos de ausencia y de reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto son ignorados por la inmensa mayoría de los convenios de sector (83,33%) y sólo de modo muy residual (16,66%) reproducen la dicción legal o remiten a ella.

1.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

La tónica de general desinterés que caracteriza la actuación de los convenios en la introducción de mejoras en la regulación de los derechos derivados de la maternidad o paternidad de los trabajadores quiebra abiertamente cuando del permiso por nacimiento de hijo se trata. Los datos referidos a este derecho muestran que sólo un 16,66% de los convenios omite toda referencia a su regulación, que el mismo porcentaje (16,66%) reproduce la dicción del ET y que una cifra importante (66,66%) introduce mejoras en su tratamiento. Las vías por las que transita la mejora son variadas, siendo las más frecuentes el aumento del número de días iniciales de que el trabajador puede disponer -que se cifra en tres días naturales⁴⁷²-; incrementando los días de que puede disfrutar el trabajador en caso de desplazamiento⁴⁷³; o bien reconociendo el derecho de ausencia también en los casos de adopción.

1.6.- Otras mejoras.

No se contienen otras mejoras en materia de derechos derivados de la maternidad o paternidad del trabajador.

⁴⁷¹ CCEBOE Fabricantes de Yesos, Escayolas, cales y sus Prefabricados.

⁴⁷² CCEBOE Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados; Derivados del Cemento; Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.

⁴⁷³ CCEBOE Industrias del Frío Industrial; CCEBOE Derivados del Cemento y CCEBOE Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, lo fijan en 5 días naturales

Convenios de sector. Cuadro resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| Suspensión maternidad | 66,66% | 33,33% | |
| Suspensión paternidad | 83,33% | 16,66% | |
| Reducción guarda legal | 83,33% | 16,66% | |
| Ausencia lactancia | 16,66% | 83,33% | |
| Reducción lactancia | 16,66% | 66,66% | 16,66% |
| Ausencia hijos prematuros | 83,33% | 16,66% | |
| Reducción hijos prematuros | 83,33% | 16,66% | |
| Ausencia nacimiento hijos | 16,66% | 16,66% | 66,66% |

2.- Convenios de empresa publicados en el BOE

2.1.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad

Siguiendo la tónica general que se observa en el análisis de los convenios de sector, es elevado el número de convenios de empresa en los que no aparece referencia alguna a los derechos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad. La inmensa mayoría de ellos (95,07%) no contiene ninguna referencia a la suspensión contractual por paternidad y un número igualmente importante –aunque no tan rotundo- (80,98%) hace lo propio con respecto a la suspensión por maternidad. Es también significativo el número de convenios que se limitan a reproducir la regulación que de los mismos contiene la norma estatal o que, simplemente, se remiten a ella (16,90% en el caso de la maternidad y un 4,92% en la caso de la paternidad). Esta línea de tendencia encuentra su quiebra en un limitado pero significativo número de convenios en los que se mejora la regulación legal (2,11%). Las mejoras vienen, todas ellas, referidas a la suspensión contractual por maternidad y se cifran bien en el incremento de la duración de la suspensión a 17 semanas (66%)⁴⁷⁴, bien en el incremento de las semanas adicionales para el caso de nacimiento de hijos discapacitados (33%)⁴⁷⁵, mejoras que, en todos los casos, resultan aplicables tanto en el supuesto de nacimiento como en el de adopción. Por el contrario, ninguna mejora se contiene con respecto a la suspensión del contrato por paternidad.

Mejoras suspensión maternidad y paternidad

| | Total | Suspensión de 17 semanas | Tiempo adicional nacimiento hijos discapacitados |
|-----------|--------------|---------------------------------|---|
| Convenios | 2,11% | 66% | 33 % |

2.2.- Reducción de jornada del art. 37.5 ET (guarda legal de menor de ocho años)

La gran mayoría de los convenios de empresa no se refieren al derecho a la reducción de jornada por guarda legal de menores (73,94%) y resulta también significativo el número de convenios que se limitan a remitir la regulación de este derecho a lo establecido en la norma estatal (23,23%). El porcentaje de convenios se ocupan de establecer mejoras en este derecho se cifra en un reducido 2,81% que, mayoritariamente, contempla el derecho a disfrutar la reducción hasta que el menor alcance los 10 años de edad⁴⁷⁶. Junto a esta mejora –que representa el 75% del total de mejoras- algún convenio contiene también

⁴⁷⁴ Es el caso de CCEBOE Babcock Wilcox España y CCEBOE Endesa

⁴⁷⁵ CCEBOE Grupo HC Energía

⁴⁷⁶ CCEBOE Sevillana de Electricidad; Ford España; Endesa.

previsiones que mejoran las condiciones salariales de la reducción de jornada, señalando que si la reducción es el del 50% de la jornada y esta se prolonga por un año, la reducción del salario no será proporcional, sino que el trabajador tendrá derecho a percibir el 60% del salario⁴⁷⁷.

Mejoras reducción guarda legal

| | Total | Menores de hasta los 10 años | Mejora retribución |
|-----------|--------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Convenios | 2,81% | 75% | 25 % |

2.3.- Ausencia y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET)

Con respecto a los derechos de ausencia y reducción de jornada por lactancia, la línea de tendencia marcada por los convenios de sector se mantiene en el ámbito de la empresa, donde más de la mitad de los convenios ni siquiera menciona estos derechos (52,45%) y una cifra no desdeñable se limita a remitir su regulación a lo establecido en el ET (un 35,91% si hablamos del derecho de ausencia y un 29,5% si se trata del derecho de reducción de jornada). La tendencia quiebra en un reducido pero significativo margen de convenios que establecen mejoras en uno u otro derecho, si bien es notablemente más alto el índice de mejoras en el derecho de reducción de jornada (11,97%) que en el caso del derecho que asiste al trabajador para ausentarse (5,63%). Como es habitual, la mejora en el derecho de ausencia consiste bien en el incremento del tiempo de ausencia –que se sitúa en una hora⁴⁷⁸ o en dos horas⁴⁷⁹- o bien en el reconocimiento del derecho con una extensión temporal más amplia –hasta que el menor cumpla 10 meses⁴⁸⁰ ó 1 año⁴⁸¹-. Y por las mismas vías transitan las mejoras que tienen por objeto el derecho a la reducción de jornada: o bien incrementan el tiempo posible de reducción⁴⁸² o bien permiten que la reducción se mantenga más allá de los nueve meses de edad del menor⁴⁸³.

Mejoras ausencia y reducción de jornada por lactancia

| | Mejora en derecho de ausencia | Mejora en derecho de reducción de jornada |
|-----------|--------------------------------------|--|
| Convenios | 5,63% | 11,97 % |

2.4.- Ausencia y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto (art. 37.4 bis ET)

Los derechos de ausencia y reducción de jornada derivados del nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto no constituyen centro de atención para los convenios de empresa que, en un altísimo porcentaje, omiten toda mención al respecto (81, 69%), en medida mucho menor remiten su regulación a la norma

⁴⁷⁷ CCEBOE Digitex Informática

⁴⁷⁸ CCEBOE Digitex Informática

⁴⁷⁹ CCEBOE Nacional Bazán

⁴⁸⁰ Como se recoge en los CCEBOE Eads Casa, Airbus España y Eads Casa España.

⁴⁸¹ Es el caso de los CCEBOE Digitex Informática; Nacional Bazán; Gas natural; Endesa.

⁴⁸² Es el caso de los CCEBOE Nacional Bazán; Grupo HC Energía

⁴⁸³ Así los CCEBOE Eads Casa, Airbus España y Eads Casa España que extiende el derecho hasta los 10 meses; o los CCEBOE Gas natural y de Endesa que sitúan el límite en los 12 meses.

estatal sin establecer ninguna mejora (18,30% por lo que hace al derecho de ausencia y el 17,60% con respecto al derecho a la reducción de jornada), y sólo de manera absolutamente residual mejoran su contenido (0,70%). En efecto, un solo convenio contiene mejoras con respecto a estos derechos; concretamente respecto de la regulación de la reducción de jornada, que podrá ser superior a las dos horas que establece el ET.⁴⁸⁴

2.5.- Ausencia por nacimiento de hijos (art. 37.3 b).

Como es habitual, los convenios muestran interés por establecer mejoras con respecto a la regulación estatal en el ámbito del derecho de ausencia por nacimiento de hijos. Las cifras son muy elocuentes y muestran cómo, invirtiendo la tendencia que rige en los demás derechos, sólo un 25,35% de los convenios guarda silencio sobre este derecho; un reducido 13,38% se limita a remitir su regulación a lo establecido en el ET; y un significativo 61,26% se ocupa de mejorar este derecho.

La mejora que se observa con más frecuencia es la que incrementa el número de días de los que puede disfrutar el trabajador por este motivo, que se plasma en un amplio abanico de posibilidades que abarca desde los dos⁴⁸⁵ o tres⁴⁸⁶ días laborables, los cuatro⁴⁸⁷ o cinco⁴⁸⁸ naturales, hasta los diez días naturales⁴⁸⁹. También los días adicionales a los que puede tener derecho el trabajador en caso de desplazamiento son frecuente objeto de mejora y también en este caso el abanico en el que se concreta la mejora es amplio y alcanza desde los cuatro⁴⁹⁰ cinco⁴⁹¹ naturales. De modo residual, el régimen de disfrute del derecho es objeto de regulación en algunos convenios que señalan la posibilidad de que los días de ausencia se sustituyan por su equivalente en medias jornadas –tres días laborables ó seis medias jornadas⁴⁹²; dos días o cuatro medias jornadas⁴⁹³-. Otro frente de mejora

⁴⁸⁴ CCEBOE Gas Natural

⁴⁸⁵ Entre otros, es el caso de los CCEBOE Seat, Alstom Transporte; Aludec; Amper; Alcatel; Buhler; Cemex España; Casa Construcciones Aeronáuticas; Fábricas Lucia del Norte; Materiales y productos Rocalla, SA; Patentes TALGO, SA; Dicryl, SA; Domar.

⁴⁸⁶ Como en los CCEBOE Decathlon; Areva; Asfaltos Españoles; Babcock Wilcox Española; Automóviles Citroen España; Ford España; Grupo Hc Energía; Indra DTD; Indra Espacio; Indra Elus; Iveco Pegaso; Lucent Tecnologías España, SA; Mascota Elevación; Unión Cristalera Portaglass; Unión Eléctrica de Canarias; Uralita Comercial; Uralita Productos y Servicios; BU Autobaterías; Vidrios de Seguridad Laminados; Zardoya OTIS; Saltos del Gadiana.

⁴⁸⁷ Es el caso de los CCEBOE Sanyo; Saint Govain Vicasa; Compañía Española de Gas; Eléctricas Reunidas de Zaragoza, SA.

⁴⁸⁸ CCEBOE Santa Bárbara Sistemas; Santa Bárbara de Industrias Militares; Central Nuclear de Almaraz; Endesa; Viesgo; Nuclenor.

⁴⁸⁹ CCEBOE Petróleos del Norte.

⁴⁹⁰ Entre otros, CCEBOE SEAT; Alcatel-Lucentum; Canal de Isabel II; Central Nuclear de Trillo; Automóviles Citroen España.

⁴⁹¹ Esta es la regulación contenida en los CCEBOE Sevillana de Electricidad; Saltos del Gadiana; Asfaltos Españoles; Hidroeléctrica del Ribagorzana; Grupo HC de Energía; Mascota Elevación.

⁴⁹² CCEBOE Automóviles Citroen España.

⁴⁹³ CCEBOE Bulher.

frecuente en este derecho es el consistente en reconocer el derecho de ausencia por nacimiento de hijos también en los casos de adopción de hijos⁴⁹⁴.

Mejoras ausencia por nacimiento

| | Ausencia regulación | Remite a regulación ET | Mejora regulación ET |
|-----------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Convenios | 25,35% | 13,38% | 61,26 % |

2.6.- Otras mejoras.

El desinterés que los convenios de empresa muestran a la hora de introducir mejoras en los derechos reconocidos en la norma estatal con motivo de la maternidad o paternidad del trabajador resulta ser inversamente proporcional a la atención que prestan a la introducción de derechos distintos de aquellos que, como evidencian las cifras, son objeto de regulación en un 25,3% de los convenios. Aún siendo de variada naturaleza, estas otras mejoras pueden agruparse distinguiendo aquellas que consisten en el establecimiento de un derecho de carácter económico y aquellas otras que establecen el derecho a disfrutar permisos retribuidos distintos de los recogidos en el ET.

Al establecimiento de nuevos permisos retribuidos pertenecen el 58,33% de estas “*otras mejoras*”. Entre ellas, tiene un cierto peso específico el permiso para acompañar a los hijos al médico (33,33% de este grupo de mejoras) que en ocasiones se cifra en el tiempo imprescindible⁴⁹⁵ y, en otras, se sujeta a un número de horas al año⁴⁹⁶; y que generalmente se condiciona al hecho de que el hijo no alcance determinada edad –también variable: 16 años⁴⁹⁷; 14 años⁴⁹⁸-. Junto a este permiso, los convenios regulan el derecho a disfrutar permisos retribuidos por otros motivos que, aunque variados, son habituales en la generalidad de la negociación con independencia del sector al que corresponda el convenio. Es el caso del permiso retribuido con ocasión del bautizo del hijo (33,33%)⁴⁹⁹, del que puede disfrutarse para sustanciar los trámites de adopción (14,28%)⁵⁰⁰ o del que corresponde para someterse a técnicas de reproducción asistida (4,76%)⁵⁰¹.

⁴⁹⁴ CCEBOE Santa Bárbara Sistemas; Santa Bárbara de Industrias Militares; Areva; Dicryl, SA; Eads Casa, Airbus España y Eads Casa España; Essilor España; Ford España; Gestión y Aplicaciones Hidráulicas; Endesa; Riesgo; Lucent Technologies, SA; Montreal Montajes; Naturalia by Poligon; Recoletos Grupo de Comunicación; Zardoya OTIS; BU Autobaterías

⁴⁹⁵ CCEBOE Indra DTD; Indra Espacio; Indra Elus; Lucent Technologies España, SA; Thyssenkrupp Elevadores; Thyssenkrupp Elevador Manufacturing Spain.

⁴⁹⁶ En el CCEBOE Canal de Isabel II, se cifra en 8 horas al año.

⁴⁹⁷ CCEBOE Lucent Technologies España, SA

⁴⁹⁸ CCEBOE Indra DTD; Indra Espacio; Indra Elus Thyssenkrupp Elevadores; Thyssenkrupp Elevador Manufacturing Spain.

⁴⁹⁹ CCEBOE Santa Bárbara Sistemas; Santa Bárbara de Industrias Militares; Saint Gobain Vicasa; Balanza; Bridgestone Hispania; Celite España; Nacional Bazán. Generalmente el permiso por bautizo se cifra en un día.

⁵⁰⁰ Con duración variable: 5 días (CCEBOE Decathlon); 15 días o hasta 60 si se trata de adopción internacional (CCEBOE Elissor España)

⁵⁰¹ Por el tiempo imprescindible CCEBOE Zardoya OTIS

El otro 41,66% de mejoras corresponde al tradicionalmente denominado “*premio por nacimiento*”, una mejora de carácter clásico que, en ocasiones, se condiciona a que el trabajador cuente con una determinada antigüedad en la empresa⁵⁰² y que presenta cuantías de entidad muy diversa que mayoritariamente se sitúan entre los 100 y los 200 Euros⁵⁰³ pero en algunos casos puede superar los 400⁵⁰⁴, o alcanzar los 1000⁵⁰⁵.

Otras mejoras

| | Total | Premio nacimiento | Permiso retribuido |
|-----------|--------|-------------------|--------------------|
| Convenios | 25,03% | 41,66% | 58,33 % |

Convenios de empresa. Cuadro resumen

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 80,98% | 16,90% | 2,11% |
| Suspensión paternidad | 95,07% | 4,92% | |
| Reducción guarda legal | 73,94% | 23,23% | 2,81% |
| Ausencia lactancia | 52,45% | 35,91% | 5,63% |
| Reducción lactancia | 52,45% | 29,5% | 11,97% |
| Ausencia hijos prematuros | 81,69% | 18,30% | |
| Reducción hijos prematuros | 81,69% | 17,60% | 0,70% |
| Ausencia nacimiento hijos | 25,35% | 13,38% | 61,26% |

3.- Conclusión

A la vista de las cifras que arroja el análisis, puede decirse que la línea de tendencia general en la regulación convencional en el ámbito sectorial es la de no mencionar o, en el mejor de los casos, reproducir los derechos reconocidos en la norma estatal sin introducir ninguna mejora, y que sólo cambia esta tendencia con respecto al permiso por nacimiento de hijos cuya regulación es objeto de mejora en un 66,66% de la muestra.

El panorama no es muy distinto en los convenios de ámbito empresarial, donde, aunque se aprecia una mayor preocupación por el establecimiento de mejoras, los datos obligan a reconocer que este interés se centra de modo muy preferente –como en el ámbito sectorial– en el permiso por nacimiento de hijo (61,26%) y sólo de modo muy residual en el de suspensión por maternidad (2,11%), en el derecho de ausencia por lactancia (5,63%) y en los de reducción de jornada por lactancia (11,97%) y por cuidado de hijos (2,81%).

Por lo demás, conviene poner de manifiesto el elevado índice porcentual de convenios que omiten toda referencia a algunos de estos derechos, como es el caso –por ejemplo– de los derechos derivados de la hospitalización de hijos recién nacidos que ni siquiera se menciona en un 81,69% de los convenios.

⁵⁰² Exigen un año de antigüedad los CCEBOE Saint Gobain La Granja; Decathlon); Masa Servicios.

⁵⁰³ CCEBOE Saint Gobain Vicasa; Delegaciones Comerciales de Saint Gobain, Decathlon); Mantenimiento y Montajes, Masa Servicios

⁵⁰⁴ CCEBOE Cegelec, SA

⁵⁰⁵ CCEBOE Demag Cranes & Componentes

CONCLUSIONES

GENERALES:

El trabajo trata de ofrecer una perspectiva general del modo y de la intensidad con que las empresas mejoran la regulación contenida en la norma con respecto a los derechos derivados de la maternidad y paternidad que inciden en la jornada de trabajo. Se han analizado, por ello, las mejoras correspondientes a todos los derechos que inciden en el régimen de la jornada de trabajo (suspensión, permiso y reducción de jornada) con ocasión de la maternidad y paternidad del trabajador contenidos en el ET y también aquellos otros derechos contemplados ex novo en los convenios.

Con respecto a cada uno de esos derechos, el estudio analiza detenidamente las mejoras que contemplan los convenios colectivos de cada sector de actividad: se indaga en su tipología, en los requisitos que pueden condicionar su disfrute y en la frecuencia con la que aparecen en los convenios estudiados. Por eso, lógicamente, las conclusiones a las que en el estudio se llega vienen referidas a cada uno de los sectores de actividad y, dentro de éste, a cada una de las mejoras. Ello no obstante, conviene poner de manifiesto los datos generales en los que éstas se enmarcan.

El primer dato que ha de ponerse de manifiesto es que la mayoría de los convenios analizados incluyen alguna mejora con respecto a estos derechos (816 sobre un total de 966), y que esta tónica general no presenta desviaciones importantes cuando se analizan separadamente las cifras correspondientes a los convenios de sector (116 sobre 146) y a los convenios de empresa (700 sobre 820).

Dentro de los convenios que contienen alguna mejora, la frecuencia con que éstas se refieren a uno u otro derecho es un dato extraordinariamente variable. Las cifras evidencian, en primer término, el manifiesto interés de los agentes sociales en la mejora del derecho al permiso retribuido por nacimiento de hijos que es objeto de mejora en 65% de los convenios de sector y en el 58,4% de los de empresa. El reflejo negativo de estos datos viene referido a las mejoras en los derechos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad que tienen una presencia residual: ningún convenio de ámbito sectorial mejora estos y en el ámbito empresarial un solo residual 3,41% mejora la suspensión por maternidad y un 0,48% hace lo propio con la suspensión contractual por paternidad.

Entre estos dos extremos, se sitúa el índice de frecuencia con que los convenios incluyen mejoras en los derechos de reducción de jornada por guarda legal (mejorado en el 2,7% de los convenios de sector y en el 4,26% de los de empresa), los de ausencia y reducción de jornada que asiste al trabajador con motivo de la lactancia (mejorados en el ámbito sectorial en el 6,16% de los convenios -ausencia- y en el 4,79% -reducción-; y en el ámbito empresarial en el 8,65% y 9,2% de los convenios, respectivamente); y los derechos de ausencia y reducción por hospitalización de hijo tras el parto (mejorados –respectivamente– sólo en el 0,68% y en el 1,3% de los convenios de ámbito sectorial y en el 0,73% y 0,97% de los de empresa). Estos datos, como es lógico pensar y como puede comprobarse en los gráficos correspondientes presentan variaciones de cierta entidad en función del sector de que se trate. Por lo demás, no hace falta decir que las mejoras presentan diversas modalidades (más días de permiso; posibilidad de reducir la jornada más allá de los límites del ET; garantía de salario durante la reducción...) que son analizadas con detenimiento en el texto del trabajo.

Más allá de mejorar el régimen de los derechos inicialmente reconocidos por el ET, es difícil encontrar nuevos derechos establecidos en los convenios colectivos, a salvo del permiso retribuido para acompañar a los hijos al médico o el que tiene como causa la celebración del

bautizo, que -aunque parecen haber adquirido cierta carta de naturaleza en el plano convencional- tienen una incidencia ciertamente residual. En cualquier caso, y desde una perspectiva general, es de hacer notar que resulta llamativo el escaso interés de los agentes sociales a la hora de mejorar los derechos que, dentro del grupo analizado, presentan un mayor peso específico –como es el caso de la suspensión por maternidad o paternidad o la reducción por guarda legal-. Y también llama la atención el alto índice de convenios que reproducen –total o parcialmente- el tenor de la norma, en una práctica que sólo alcanza a explicarse como efecto de un cierto afán didáctico, o, acaso –si se mira desde otro ángulo- de un cierto afán mediático o propagandístico, por cuanto con ello se aparenta que el convenio se ocupa de tan crucial asunto aunque, en realidad, nada se añade a los derechos ya regulados en la norma.

❖ Sector de Agricultura y Pesca

En el sector de agricultura y pesca, el escaso número de convenios colectivos vigentes tanto a nivel de sector como de empresa impide apreciar una tendencia general en la regulación convencional en este sector suficientemente concluyente. Empero, aunque porcentualmente se detecta una mayor preocupación de la negociación colectiva de empresa en la regulación de estos derechos, a nivel global no han sido objeto de suficiente atención, ya que en la mayoría de convenios se ha prescindido, incluso, de su mera mención. En consecuencia, las regulaciones de mejora o elevación de derechos respecto de las regulaciones legales es prácticamente testimonial, limitándose al aumento de número de días de permiso retribuido por nacimiento de hijos.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen. Agricultura y pesca.

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 100% | | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Reducción guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | | 100% | |
| Reducción lactancia | 50% | 50% | |
| Ausencia hijo prematuro | | 100% | |
| Reducción hijo prematuro | 50% | 50% | |
| Ausencia por nacimiento | | 50% | 50% |

❖ Sector de Administración Pública

También son escasos los convenios sectoriales vigentes en el ámbito de la Administración Públicas, lo que dificulta la extracción de conclusiones diáfanas en la regulación de estos derechos. Se pueden apreciar (aunque en casos puntuales) mejoras a la regulación legal de la reducción de jornada por guarda legal, a través de la ampliación de la edad del menor respecto del que el trabajador que genera el derecho. Más notables son las mejoras en la ausencia retribuida por lactancia (ampliando la edad del menor causante) y en su alternativa reducción de jornada (ampliando la duración de ésta). También es destacable (aunque es porcentualmente mayor en el sector) la mejora de la hora de ausencia por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto, no así de la correspondiente reducción de jornada por los mismos motivos que, paradójicamente, es ignorada por la negociación colectiva de este sector. Con todo, la mayor parte de las regulaciones convencionales concentran la elevación de los derechos legales en el permiso retribuido por nacimiento de hijos, sea ampliando el número de días que reconoce el ET, se extendiendo su reconocimiento a los supuestos de adopción o, incluso, adoptando ambas fórmulas. Destaca también la tendencia uniforme en los convenios de sector y de empresa a establecer, como una medida más de conciliación de la vida laboral y familiar, la posibilidad del disfrute acumulado de las vacaciones a la finalización del descanso por maternidad.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen. Administración pública

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 10% | 90% | |
| Suspensión paternidad | 80% | 20% | |
| Reducción guarda legal | 80% | 10% | 10% |
| Ausencia lactancia | | 70% | 30% |
| Reducción lactancia | 20% | 40% | 40% |
| Ausencia prematuros | 90% | | 10% |
| Reducción prematuros | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | 10% | 20% | 70% |

❖ **Sector de Sanidad y Servicios Sociales**

En el sector de sanidad y servicios sociales se aprecia una tendencia mayoritaria en la negociación colectiva del sector a reproducir sin más la regulación legal de estos derechos, salvo en el relativo a la ausencia retribuida y a la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto, al que la negociación colectiva tiende a hacer caso omiso. Por lo que concierne a las mejoras, resulta significativo en este sector que, en algún caso, aunque sea testimonial, se proceda a la elevación del número de semanas de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, dada la tendencia general de la negociación colectiva a prescindir de este tipo de regulaciones. También es reseñable la preocupación de los convenios colectivos, sobre todo, los de empresa, por mejorar la regulación legal de la ausencia y reducción de jornada por lactancia a través de su reconocimiento respecto de sujetos causantes mayores de nueve meses. Con todo, las mejoras son más frecuentes en la ampliación del número de días de permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque también en la previsión de horas anuales o días de permiso para acompañar a los hijos a consulta médica.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen. Sanidad y Servicios sociales

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 77,77% | 16,66% | 5,55% |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Reducción guarda legal | 55,55% | 44,44% | |
| Ausencia lactancia | 38,88% | 44,44% | 16,66% |
| Reducción lactancia | 50% | 33,33% | 16,66% |
| Ausencia prematuros | 88,88% | 11,11% | |
| Reducción prematuros | 88,88% | 11,11% | |
| Ausencia por nacimiento | 11,11% | 22,22% | 66,66% |

❖ **Sector de la Madera**

Aunque son escasos los convenios colectivos vigentes en el sector de la madera (tanto de empresa como supraempresariales), a grandes rasgos, la mayor parte de ellos ni siquiera se pronuncian sobre los derechos analizados en este estudio. Ello no obstante, son apreciables algunas mejoras a la regulación legal de los mismos. Como viene aconteciendo en el resto de sectores, dichas mejoras se concentran en el permiso por nacimiento (presente en la práctica totalidad de los convenios) y en el reconocimiento de un adicional derecho de permiso para acompañar a hijos al médico (presente solo testimonialmente).

Convenios de empresa. Cuadro Resumen. Madera

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 100% | | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Reducción guarda legal | 100% | | |
| Ausencia lactancia | 75% | 25% | |
| Reducción lactancia | 75% | 25% | |
| Ausencia prematuros | 100% | | |
| Reducción prematuros | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | | | 100% |

❖ Sector de Comercio

Pese a la multitud de convenios analizados en el sector de comercio, pueden apreciarse unas líneas generales comunes en la regulación de estos derechos y, particularmente, en el establecimiento de mejoras sobre la regulación legal. Como viene aconteciendo en otros sectores, la elevación de derechos se produce en mayor medida en el permiso por nacimiento de hijos que suele ser mejorado a través del reconocimiento de un mayor número de días de permiso, aunque también (sobre todo en los convenios de empresa) extendiendo su reconocimiento a los supuestos de adopción.

Por lo demás, se aprecian, aunque de manera testimonial, regulaciones convencionales de mejora en la reducción de jornada por guarda legal, en la ausencia por lactancia y por nacimiento de hijos prematuros y en las reducciones de jornada por esos mismos motivos. En el capítulo de otras mejoras, aunque tanto a nivel de sector como de empresa existen cláusulas interesantes en este sentido, no se pueden apreciar coincidencias, existiendo una gran variedad de fórmulas y una notoria dispersión. Por citar las más frecuentes, destaca la concesión de días de permiso para acompañar hijos al médico, las ayudas o premios por natalidad, la concesión de un día de permiso por bautizo o primera comunión de hijos y la preferencia para elegir turno para los trabajadores con hijos a cargo o la posibilidad de permutarlo con otro trabajador.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen. Comercio

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 75% | 21,86% | 3,12% |
| Suspensión paternidad | 90,62% | 9,36% | |
| Reducción guarda legal | 59,37% | 38,28% | 2,34% |
| Ausencia lactancia | 56,25% | 38,28% | 5,46% |
| Reducción lactancia | 51,56% | 32,03% | 17,96% |
| Ausencia prematuros | 91,40% | 7,03% | 0,78% |
| Reducción prematuros | 89,06% | 9,37% | 1,56% |
| Ausencia por nacimiento | 10,15% | 22,65% | 67,18% |

❖ Sector de Artes Gráficas

En el sector de las artes gráficas, la mayor parte de los convenios colectivos se limitan a reproducir la regulación legal de los derechos aquí analizados o ni siquiera los mencionan en su articulado. La ampliación de los derechos reconocidos por dicha regulación legal es escasa a salvo de lo que concierne a los días de permiso por nacimiento de hijo, aumentados en la mayor parte de las ocasiones y extendidos también a los supuestos de adopción. Otras mejoras de menor incidencia son apreciables en la regulación de la reducción de jornada por guarda legal, que se amplía con respecto a la edad del sujeto causante. Algo similar ocurre, aunque también en casos contados, con la ausencia y la reducción de jornada por lactancia y con la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto. En relación con otras mejoras establecidas *ex novo* por la negociación colectiva, tiene una acusada mayor presencia el reconocimiento de días de permiso para acompañar a hijos del trabajador al médico. También es reseñable la presencia de cláusulas de permiso por bautizo o primera comunión de hijos, ayudas económicas por natalidad y posibilidad de disfrute acumulado de las vacaciones tras la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen. Artes Gráficas

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 65,62% | 34,37% | |
| Suspensión paternidad | 90,62% | 9,37% | |
| Reducción guarda legal | 71,12% | 24,99% | 3,12% |
| Ausencia lactancia | 59,37% | 31,24% | 9,3% |
| Reducción lactancia | 59,3% | 28,12% | 18,75% |
| Ausencia prematuros | 93,7% | 6,24% | |
| Reducción prematuros | 93,7% | 6,24% | |
| Ausencia por nacimiento | 6,25% | 9,37% | 84,37% |

❖ Sector de Industrias Extractivas

Es relativamente escaso el número de convenios sectoriales y de empresa vigentes en el sector de las industrias extractivas como para arrojar conclusiones suficientemente indicativas de determinada tendencia en la regulación convencional de estos derechos. Ello no obstante, llama la atención (sobre todo en los de ámbito empresarial) la ausencia en muchos casos de previsión convencional expresa que se ocupe, siquiera, de mencionarlos. En consecuencia con ello, son escasísimas las cláusulas convencionales que amplían o extienden los derechos contemplados por la Ley. A salvo de la reducción de jornada por lactancia que aparece testimonialmente mejorada en un solo convenio (ampliada hasta una hora), las mejoras se concentran en el permiso por nacimiento, reconociéndose más días que los establecidos por la ley y también extendiéndolo a los supuestos de adopción.

Sin embargo, siendo el permiso por nacimiento de hijos un derecho mayoritariamente mejorado por la negociación colectiva en todos los sectores aquí analizados, llama la atención que en el sector de las industrias extractivas aparezca ampliado en una pequeña proporción de los convenios de empresa y de sector. Por tanto, se puede constatar en este sector un ostensible menor protagonismo de la negociación colectiva a la hora de introducir mejoras sobre la regulación legal de estos derechos.

Convenios de empresa. Cuadro Resumen. Industrias extractivas

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 75% | 25% | |
| Suspensión paternidad | 87,5% | 12,5% | |
| Reducción guarda legal | 87,5% | 12,5% | |
| Ausencia lactancia | 62,5% | 37,5% | |
| Reducción lactancia | 62,5% | 25% | 12,5% |
| Ausencia prematuros | 100% | | |
| Reducción prematuros | 100% | | |
| Ausencia por nacimiento | 50% | 12,5% | 37,5% |

❖ Sector de Construcción

La negociación colectiva a nivel de empresa en el sector de la construcción presenta un empleo escaso de la potestad de ampliar el conjunto de previsiones estatutarias y de sector en materia de maternidad y paternidad, que sólo se corrige en el ámbito de los permisos de ausencia al trabajo por nacimiento de hijo. Se llega a dar la circunstancia de que uno de los convenios no contiene previsión alguna en la materia.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Construcción

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora/precisa regulación legal |
|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Suspensión maternidad | 81,82% | 18,18% | 0% |
| Suspensión paternidad | 90,91% | 9,090% | 0% |
| Reducción guarda legal | 54,54% | 45,45% | |
| Ausencia o reducción lactancia | 27,27% | 54,54% | 18,18% |
| Ausencia o reducción prematuros | 100% | 0% | 0% |
| Ausencia nacimiento hijo | 18,18% | 9,090% | 72,72% |

❖ Sector de Hostelería

Los convenios de empresa en vigor encuadrables en el sector de la hostelería muestran una escasa producción de articulado que regule las cuestiones relativas a la jornada de trabajo y su modificación a favor de los trabajadores en los casos de paternidad y/o maternidad. Esta circunstancia se observa no respecto de aquellas mejoras de reciente incorporación a la legislación laboral, como es el caso de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad (incorporado por Ley 3/2007), sino también de otros supuestos, contemplados por el ET desde su redacción inicial, tales como la suspensión por maternidad o la reducción de jornada por lactancia.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Hostelería

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora/precisa regulación legal |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Suspensión maternidad | 70% | 10% | 20% |
| Suspensión paternidad | 100% | 0% | 0% |
| Reducción guarda legal | 60% | 40% | % |
| Ausencia lactancia | 40% | 30% | M=0% P=20% MyP=10% |
| Reducción lactancia | 70% | 30% | 0% |
| Ausencia/reducción prematuro | 80% | 0% | 20% |
| Ausencia por nacimiento | 20% | 10% | 70% |

❖ **Sector de Instituciones financieras y de seguros**

La negociación colectiva a nivel de empresa en el sector de las instituciones financieras y seguros regula con detenimiento dos de los supuestos o circunstancias relacionadas con la maternidad o paternidad de los trabajadores, como son el nacimiento y la lactancia del hijo menor de nueve meses. Del resto de mejoras posibles en la jornada del trabajador o trabajadora, tan sólo el supuesto de guarda legal merece la atención de un número de convenios que supera, escasamente, el cuarenta por ciento del total 40,84%).

Son especialmente significativas las escasas previsiones en materia de maternidad, o protección en caso de hijo prematuro o que precise hospitalización, circunstancia sólo contemplada en uno de los convenios analizados. Siguiendo esta tónica, las mejoras que no se vinculan a los supuestos contemplados en la regulación legal aplicable son muy escasos. De todo ello, se concluye que, las partes negociadoras, consideran, en un porcentaje alto de supuestos, suficiente el régimen estatutario vigente a fecha de celebración del convenio.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Instituciones Financieras

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce/remite dicción legal | Mejora/precisa la regulación legal |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Suspensión maternidad | 91.81% | 6.55% | 1.63% |
| Suspensión paternidad | 96.74% | 0% | 3.26% |
| Reducción guarda legal | 59.01% | 14.74% | 26.25% |
| Permiso lactancia | 75.40% | 6,57% | 18,03% |
| Permiso lactancia | 47.54% | 39,34% | 13,11% |
| Permiso/reducción prematuros | 98.37% | 0% | 1.63% |
| Permiso por nacimiento | 29.50% | 18.03% | 52.46% |

❖ **Sector de Transporte y comunicaciones**

El sector de transportes y comunicaciones presenta, a nivel de convenios de empresa, un interés escaso por desarrollar mejoras en las prestaciones estatutarias vinculadas a la maternidad y paternidad. El supuesto que, con diferencia, centra la atención de la negociación en las empresas, es el relativo al permiso por nacimiento de hijo, en el que se observa una gran variedad de fórmulas en la precisión de aquello que deba entenderse por desplazamiento. El resto de supuestos despierta un interés escaso en los negociadores, que, habitualmente, se limitan, en el mejor de los casos, a reproducir la legislación vigente o, en el supuesto particular del permiso por lactancia, a concretar un número de días en el que se traduce la acumulación del permiso en jornadas completas de ausencia.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Transporte y comunicaciones

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce /remite dicción legal | Mejora/precisa la regulación legal |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Suspensión maternidad | 83.62% | 10.65% | 5.73% |
| Suspensión paternidad | 52.21% | 47.78% | 0% |
| Reducción guarda legal | 72.13% | 22.96% | 4.91% |
| Permiso lactancia | 79.51% | 3,27% | 17,21% |
| Reducción lactancia | 79.51% | 15.57% | 4.91% |
| permiso y reducción prematuros | 85.25% | 14.75% | 0% |
| Permiso por nacimiento | 29.51% | 26.23% | 44.26% |

❖ Sector del Metal

Los pactos colectivos del sector siderometalúrgico, sólo contienen alguna mejora respecto a la regulación contenida en el ET en materia de permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica. Dicha mejora queda limitada a determinar que en el cómputo de la duración de estos permisos sólo se tomarán los días laborables y a equiparar al nacimiento, en cuanto hecho causante del derecho a un permiso retribuido, la adopción o el acogimiento.

Por su parte, en la negociación colectiva de ámbito empresarial las mejoras a los mínimos de Derecho necesario también quedan limitadas al ámbito de los permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares. Sin embargo, sorprende que sólo dos de los convenios colectivos de ámbito empresarial (que representan el 7,14% del total de los publicados en el BOE) recojan el permiso retribuido para realizar los trámites de adopción o acogimiento que sí regulan el 66,66% de los convenios colectivos del sector metalúrgico.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Metal

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora regulación legal |
|--|-------------------------------|--|-------------------------|
| Suspensión maternidad | 100% | | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Ausencia nacimiento de hijo | 17,86% | 10,72% | 71,42% |
| Ausencia accidente, enfermedad... de hijo | 17,86% | 3,57% | 78,57% |
| Ausencia exámenes prenatales | | 17,86% | |
| Ausencia por lactancia | | 25% | 3,57% |
| Reducción jornada por lactancia | | 14,29% | |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción guarda legal | | 7,14% | |

❖ Sector de la Industria química, de la transformación del caucho y materias plásticas

El convenio colectivo sectorial de la industria química, sólo contiene mejoras, respecto a la regulación contenida en el ET, en materia de permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica y en la regulación de la reducción de jornada por lactancia. En lo que a los permisos retribuidos citados se refiere, la mejora consiste en ampliar la duración de la licencia retribuida cuando el hecho causante se produzca fuera de España, y en el resto de supuestos en exigir que de los dos días de duración del permiso, al menos uno, debe ser hábil a efectos de registro público. En cuanto a la reducción de la jornada por lactancia se refiere, también se amplía su duración a una hora, además de prever una prioridad en la elección del turno de trabajo para las mujeres embarazadas o en período de lactancia. El mismo derecho se reconoce al resto de trabajadores que tengan menores de edad o discapacitados a su cargo.

Por su parte, en la negociación colectiva de ámbito empresarial las mejoras a los mínimos de Derecho necesario también quedan limitadas al ámbito de los permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares. Sorprende, sin embargo, que siendo frecuente la existencia de procesos productivos continuos con turnos de trabajo en las empresas del sector de la industria química, la negociación colectiva no haya regulado las condiciones para el disfrute del derecho a la reducción de jornada por lactancia o por guarda legal, a diferencia de lo previsto en el convenio colectivo sectorial.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Industria química

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora la regulación legal |
|--|-------------------------------|--|----------------------------|
| Suspensión maternidad | | 18,18% | |
| Suspensión paternidad | | 18,18% | |
| Ausencia nacimiento de hijo | | 63,63% | |
| Ausencia accidente, enfermedad ... de hijo | | 4,54% | 72,72% |
| Ausencia exámenes prenatales | | 18,18% | |
| Ausencia por lactancia | | 36,36% | |
| Reducción lactancia | | 31,81% | |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | | 4,54% | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | | 4,54% | |
| Reducción guarda legal | | 18,18% | |

❖ **Sector de Textil, confección, cuero y calzado**

Los pactos colectivos del sector textil, confección, cuero y calzado, sólo contienen alguna mejora respecto a la regulación contenida en el ET en materia de permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica. De estas mejoras sólo merece destacarse la equiparación, a efectos de generar derecho al permiso retributivo por nacimiento de hijo, de la adopción o acogimiento que recogen el 66% de los acuerdos colectivos sectoriales. Por contra, el convenio colectivo interprovincial de las empresas “Catalana de polimers, S.L.”; Poliseda, S.L.”; La Seda de Barcelona, S.A.; Viscoseda Barcelona, S.L.” y UTE Courtaulds España, Seda de Barcelona” no contiene ninguna mejora sobre los mínimos de Derecho necesario reseñable.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Textil, cuero, calzado

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite a la regulación legal | Mejora regulación legal |
|--|-------------------------------|--|-------------------------|
| Suspensión maternidad | 100% | | |
| Suspensión paternidad | 100% | | |
| Ausencia nacimiento de hijo | | | 100% |
| Ausencia accidente, enfermedad ... de hijo | | | 100% |
| Ausencia exámenes prenatales | 100% | | |
| Ausencia lactancia | 100% | | |
| Reducción lactancia | 100% | | |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción hospitalización posterior al parto | 100% | | |
| Reducción guarda legal | 100% | | |

❖ **Sector de Otros Servicios**

Los pactos colectivos del sector denominado “otros servicios”, sólo contienen alguna mejora respecto a la regulación contenida en el ET en materia de permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, y, en algunos casos, recogen permisos retribuidos, bien para acompañar al médico a los hijos, bien para cuidar de los hijos en los supuestos de enfermedad

Por el contrario, en la negociación colectiva de ámbito empresarial las mejoras sobre los mínimos de Derecho necesario no se limitan a los permisos retribuidos por nacimiento, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de hijos sino que se extienden a otros aspectos, entre los que merecen destacarse los siguientes: el reconocimiento de la flexibilidad horaria para los trabajadores con hijos menores de diez años o que necesiten estimulación temprana; la ampliación de la permiso por maternidad en una semana o el de paternidad en siete días; la ampliación de la duración del permiso por lactancia o por hospitalización de hijos tras el nacimiento y el de sustitución de la reducción de jornada por lactancia por una jornada especial sin pérdida de salario.

Convenios de Empresa. Cuadro Resumen. Otros servicios

| Derecho regulado | Ausencia mención | Reproduce regulación legal | Mejora regulación legal |
|---|------------------|----------------------------|-------------------------|
| Suspensión contrato maternidad | 79,22% | 17,53% | 3,25% |
| Suspensión contrato paternidad | 81,81% | 16,88% | 1,31% |
| Ausencia por nacimiento de hijo | 16,88% | 29,22% | 53,90% |
| Ausencia accidente, enfermedad ... de hijo | 24,67% | 20,26% | 35,06% |
| Ausencia para exámenes prenatales | 74,02% | 25,97% | |
| Ausencia por lactancia | 61,69% | 33,11% | 5,19% |
| Reducción jornada por lactancia | 71,42% | 27,92% | 0,65% |
| Ausencia hospitalización posterior al parto | 88,31% | 11,04% | 0,65% |
| Reducción hospitalización posterior parto | 92,86% | 6,49% | 0,65% |
| Reducción jornada por guarda legal | 72,08% | 25,97% | 1,95% |

❖ **Sector de Enseñanza**

Puede decirse que la tendencia general en la regulación convencional en el ámbito sectorial es la de reproducir los derechos reconocidos en la norma estatal y que esta tendencia sólo se rompe con respecto al permiso por nacimiento de hijos cuya regulación es objeto de mejora en un significativo 90% de la muestra. Por otro lado, también puede afirmarse que en la negociación colectiva de ámbito empresarial, si bien es cierto que se detecta una mayor preocupación por el establecimiento de mejoras en los derechos derivados de la maternidad o paternidad de los trabajadores, los datos obligan a reconocer que este interés se centra – como en el ámbito sectorial- en el permiso por nacimiento de hijo y sólo de modo muy residual en el de ausencia por lactancia y en los de reducción de jornada por lactancia y por cuidado de hijos (guarda legal). Paralelamente, llama la atención el elevado índice porcentual de convenios que omiten toda referencia a algunos de estos derechos, como es el caso de los derechos derivados de la hospitalización de hijos recién nacidos que ni siquiera se reflejan en un 88% de los convenios.

Convenios de empresa. Cuadro resumen. Enseñanza

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Suspensión maternidad | 66% | 33% | |
| Suspensión paternidad | 77% | 22% | |
| Reducción guarda legal | 66% | 22% | 11% |
| Ausencia lactancia | 44% | 44% | 11% |
| Reducción lactancia | 22% | 44% | 33% |
| Ausencia hijos prematuros | 88% | 11% | |
| Reducción hijos prematuros | 88% | 11% | |
| Ausencia nacimiento hijos | 33% | | 66% |

❖ **Sector de Alimentación y Tabaco**

El análisis de los convenios de sector pone de manifiesto una falta de interés de la negociación en la mejora de los derechos ligados a la maternidad y paternidad del trabajador que, en la mayoría de los casos ni siquiera son mencionados, en un porcentaje muy amplio únicamente son mencionados para reiterar o remitirse a la regulación contenida en la ley estatal, y que sólo de modo puntual son objeto de mejora. El ámbito de la mejora alcanza, de modo muy residual, al derecho a la reducción de jornada por lactancia (5,5%) y, de manera muy intensa, al derecho de ausencia por nacimiento de hijos (72%).

Aunque en el ámbito de la empresa el índice de convenios que no mencionan estos derechos y el de los que se limitan a reproducir la dicción legal o a remitirse a ella es similar al que acaba de describirse en el ámbito sectorial, se observa un aumento significativo de los convenios que se ocupan de introducir alguna mejora y del ámbito material al que esta labor de mejora afecta que, además de ocuparse del derecho a ausentarse por nacimiento de hijo (75,9%), incluye también los derechos a la suspensión contractual por maternidad (3,7%), reducción de jornada por lactancia (3,7%) y por hospitalización de hijo tras el parto (1,8%).

Convenios de empresa. Cuadro resumen. Alimentación y Tabaco

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| Suspensión maternidad | 66,6% | 29,6% | 3,7% |
| Suspensión paternidad | 92,5% | 7,4% | |
| Reducción guarda legal | 81,4% | 18,5% | |
| Ausencia lactancia | 66,6% | 37,3% | |
| Reducción lactancia | 66,6% | 29,6% | 3,7% |
| Ausencia hijos prematuros | 92,5% | 7,4% | |
| Reducción hijos prematuros | 92,5% | 5,5% | 1,8% |
| Ausencia nacimiento hijos | 20,37% | 3,7% | 75,9% |

❖ **Sector de Otras Industrias**

A la vista de las cifras que arroja el análisis, puede decirse que la línea de tendencia general en la regulación convencional en el ámbito sectorial es la de no mencionar o, en el mejor de los casos, reproducir los derechos reconocidos en la norma estatal sin introducir ninguna mejora, y que sólo cambia esta tendencia con respecto al permiso retribuido por nacimiento de hijos cuya regulación es objeto de mejora en un 66,66% de la muestra. El panorama no es muy distinto en los convenios de ámbito empresarial, donde, aunque se aprecia una mayor preocupación por el establecimiento de mejoras, los datos obligan a reconocer que este interés se centra de modo muy preferente –como en el ámbito sectorial– en el permiso por nacimiento de hijo (61,26%) y sólo de modo muy residual en el de suspensión por maternidad (2,11%), en el derecho de ausencia por lactancia (5,63%) y en los de reducción de jornada por lactancia (11,97%) y por cuidado de hijos (2,81%). Por lo demás, conviene poner de manifiesto el elevado índice porcentual de convenios que omiten toda referencia a algunos de estos derechos, como es el caso –por ejemplo– de los derechos derivados de la hospitalización de hijos recién nacidos que ni siquiera se menciona en un 81,69% de los convenios.

Convenios de empresa. Cuadro resumen. Otras Industrias

| Derecho regulado | Ausencia mención convencional | Reproduce o remite dicción legal | Mejora sobre la regulación legal |
|----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| Suspensión maternidad | 80,98% | 16,90% | 2,11% |
| Suspensión paternidad | 95,07% | 4,92% | |
| Reducción guarda legal | 73,94% | 23,23% | 2,81% |
| Ausencia lactancia | 52,45% | 35,91% | 5,63% |
| Reducción lactancia | 52,45% | 29,5% | 11,97% |
| Ausencia hijos prematuros | 81,69% | 18,30% | |
| Reducción hijos prematuros | 81,69% | 17,60% | 0,70% |
| Ausencia nacimiento hijos | 25,35% | 13,38% | 61,26% |
