

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (2008-2011)

Arántzazu Vicente Palacio
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I-Castellón
arantzazu.vicente@dtr.uji.es

SUMARIO: 1. DISPOSICIONES GENERALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DE RIESGOS PSICOSOCIALES; a) Declaración de objetivos y principios que inspiran la acción preventiva en el marco del convenio; b) Medidas concretas de acción contra los riesgos; c) Remisión a la LPRL y omisión de previsiones de seguridad y salud específicas; d) Formación en materia de prevención; 2. DISPOSICIONES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS: TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; a) Estrés laboral; b) Violencia en el trabajo, acoso sexual, moral y discriminatorio; c) Consumo de alcohol y estupefacientes; d) Alcance del contenido de las cláusulas en materia de acoso (sexual y moral); 3. REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DEL SALARIO Y SU INCIDENCIA COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL; 3.1. El tiempo de trabajo en la negociación colectiva; a) Cláusulas relativas al cómputo de la jornada de trabajo y cláusulas sobre distribución de la jornada; b) Cláusulas sobre jornada intensiva; c) Cláusulas que determinan la jornada continuada y jornada partida; d) Cláusulas que establecen el descanso en la jornada continuada; e) Cláusulas sobre el horario flexible de entrada y salida; f) Cláusulas relativas al trabajo de turno; g) Cláusulas relativas al descanso semanal; h) Interrupciones de jornada; 3.2. La regulación convencional del salario; a) Cláusulas relativas a los complementos de cantidad y calidad; b) Cláusulas relativas a bolsa de vacaciones; c) Cláusulas relativas a las cargas familiares de los trabajadores; 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: CLÁUSULAS FAVORECEDORAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR; 4.1. Ampliación y mejora de los permisos reconocidos en el art. 37 ET; 4.2. Disfrute del periodo vacacional (art. 38) o del descanso semanal; 4.3. Ampliación y mejora de la reserva del puesto de trabajo o de la duración de las excedencias; 4.4. Ampliación y mejora de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad (art. 48 ET); 4.5. Ampliación y mejora de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad; 4.6. Mejora de las reducciones de jornada para la atención de hijos o familiares dependientes; 4.7. Permisos especiales no retribuidos; 4.8. Establecimiento de turnos; 4.9. Ayudas sociales; 4.10. Flexibilidad de jornada: flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo y otros supuestos; 4.11. Otras cláusulas; 4.12. Declaraciones de intenciones; 5. VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN; 5.1. Violencia de género; 5.2. Igualdad y no discriminación; 6. OTROS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL; 6.1. Organización de condiciones de trabajo (movilidad funcional y geográfica, realización de funciones de inferior categoría); 6.2. Carga de trabajo (Incremento de la productividad, control de fatiga...); 6.3. Autonomía del trabajo (reconocimiento de actitudes autónomas, autonomía como criterio para el encuadramiento profesional); 6.4. Seguridad en el trabajo: situaciones de peligro para la vida o integridad física; 6.5. Participación en la organización del trabajo; 6.6. Clima laboral; 7. VIGILANCIA DE LA SALUD APLICADA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES; 8. MECANISMOS SANCIONADORES: TIPIFICACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES RELACIONADAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

El presente trabajo constituye una revisión y puesta al día del trabajo que con el título “Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la comunidad Valenciana” se recoge en el libro “*El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*” Madrid (Secretaría de Salud UGT), 2010. Por razones de espacio, se trata de una versión abreviada, tanto porque se han suprimido las 714 notas a pie del original como porque ha habido que reducir su propio contenido expositivo sintetizando y resumiendo en algunos casos la tipología de supuestos que contempla la siempre plural negociación colectiva. Se puede solicitar una versión completa a la autora. Para este trabajo se han utilizado la totalidad de convenios colectivos publicados en los distintos Boletines Provinciales y en el Diario Oficial de

la Generalitat Valenciana en el periodo 2008-julio 2011, lo que alcanza 226 convenios siendo 80 sectoriales y 146 de empresa, lo que lo convierte en un trabajo de gran amplitud.

Por lo que se refiere a la temática, se ha optado, al igual que el resto de compañeros que participan en el trabajo, por abordar los riesgos psicosociales en una perspectiva amplia, atendiendo a todos aquellos aspectos que pueden incidir en el bienestar psicológico del trabajador y comprendiendo, por tanto, también aspectos organizativos como tiempo de trabajo y retribuciones.

1. DISPOSICIONES GENERALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

a) Declaración de objetivos y principios que inspiran la acción preventiva en el marco de la negociación colectiva.

En general, la regulación en materia de prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva examinada resulta pobre y, concretamente en lo que se refiere a los riesgos psicosociales desde la perspectiva preventiva aún mas pobre, pues son muy escasos los convenios que se refieren a ellos en el marco de los objetivos y principios que inspiran la acción preventiva. En los pocos supuestos en lo que existe alguna referencia a mismos, como veremos, no suele encuadrarse en la regulación de la prevención de riesgos laborales sino mas bien es abordado desde otras perspectivas –fundamentalmente la sancionadora-.

No obstante, no faltan excepciones. En general, se trata de referencias genéricas: así algún convenio colectivo, que no contiene ninguna otra previsión en su articulada referida a la prevención de riesgos laborales, sí recoge el compromiso de las partes firmantes de colaborar estrechamente con el fin de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el sector. Idéntico compromiso se recoge en otros convenios aunque con una regulación adicional mas detallada que comprende también la constitución de una Comisión paritaria de Seguridad y Salud. En muchos casos, aún regulando extensamente diversas cuestiones en materia de prevención de riesgos, los convenios consagran en un precepto general el derecho de los trabajadores a gozar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el consiguiente correlativo deber del empresario, así como el derecho de los trabajadores a participar en la política de la empresa o centro de trabajo, incluyendo previsiones específicas en materia de formación o simplemente, genéricas declaraciones de intenciones o compromisos relativos a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo.

No se ha hallado en ningún convenio ninguna referencia al Acuerdo para la negociación colectiva 2007, que incluye una referencia concreta al estrés laboral, ni a ningún otro de los grandes acuerdos sobre negociación colectiva posteriores.

b) Medidas concretas de acción contra los riesgos.

- *Identificación y delimitación de obligaciones y responsabilidades*

Algún convenio colectivo precisa, también genéricamente, las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales de forma que mientras respecto de los empresarios sintetiza las obligaciones a que se refiere la LPRL, respecto de los trabajadores se dispone específicamente la obligación de someterse a las preceptivas revisiones médicas así como la correcta utilización de los Equipos de Protección Individual. Otros convenios, en atención a la actividad desarrollada, disponen obligaciones particulares: así, por ejemplo, la de

dar a conocer a los Delegados de Prevención o más genéricamente a los representantes de los trabajadores, la composición de los productos químicos transportados o utilizados por los trabajadores. En algún caso, se recoge un listado de obligaciones de ambas partes entre las que se incluyen, además de la actualización del Plan de Seguridad, el cumplir con las exigencias legales relativas al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizar el conocimiento por parte de los trabajadores de los medios de seguridad puestos a su disposición, mantener actualizado el Plan de emergencia y primeros auxilios, comunicación escrita al Comité de Seguridad Social de los accidentes que se produzcan, la obligatoria adopción de medidas preventivas y reparadoras en todo accidente de trabajo o enfermedad profesional, la realización de los estudios sobre el medio ambiente de trabajo y sobre su estado de salud, el derecho a reconocimientos anuales ginecológicos (mujeres) y prostáticos (hombres), completos y gratuitos; y el derecho a la percepción de determinadas prendas de trabajo al año

- *Constitución de comisiones u órganos específicos en materia de prevención.*

Algún convenio colectivo sectorial prevé la creación de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral a la que se atribuyen un importante número de funciones pues, además de llevar a cabo el diseño, duración y contenidos de la formación en materia de prevención, se constituye como órgano genérico (paritario) de elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la LPRL y de las disposiciones que, en materia de prevención se recogen en el propio Convenio y además específicamente en materia de estudios sobre el *burnout*. Otros convenios colectivos sectoriales constituyen esta misma Comisión en prácticamente idénticos términos con la salvedad de que no existe referencia expresa a la realización de estudios sobre el *burnout* y/o estrés laboral sino, mas genéricamente, la realización de estudios basados en los partes de baja y accidentes de trabajo para proponer a las empresas los medios necesarios o posibles para evitar esas situaciones y mejorar la salud laboral aunque, curiosamente, sí se refiere, pero para atribuir esta competencia a la Comisión Paritaria del convenio (no a la específica de Seguridad y Salud laboral), a que la Comisión Paritaria gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales entre las que cita expresamente “los problemas nerviosos” aunque, sin embargo, no propone estos entre las enfermedades a proponer a la Seguridad Social como enfermedades profesionales. En algún caso, es la propia Comisión Paritaria del Convenio la que asume expresamente determinadas competencias en materia de salud laboral: estudios de la problemática, organización de la formación y revisiones médicas para el personal. Otros convenios sectoriales sencillamente constituyen una Comisión de Seguridad y Salud sin mayor regulación o concreción de sus funciones o, simplemente, remitiendo a efectos de su funcionamiento y fines a la legislación vigente en cada momento o más en general, coordinar el desarrollo efectivo de la LPRL y de los acuerdos adoptados en el convenio para el sector. En algún caso, a la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud se le atribuyen funciones genéricas de estudio y promoción de la seguridad y salud en el Sector.

Algún Convenio sectorial dispone la creación en todos los centros de trabajo de un Delegado de Salud Laboral al que se atribuyen funciones de recepción de la información que debe comunicar el empresario en materia de prevención, así como la inspección libre de los puestos de trabajo y el control de las actividades de los servicios de prevención, tanto médicos como técnicos y de seguridad; o simplemente se ordena la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en las distintas empresas con remisión a las funciones y atribuciones legales. En otros casos, la Comisión tiene un alcance más amplio que el simplemente de Seguridad y Salud siendo Mixta Paritaria a la que se atribuyen, además de funciones de vigilancia y seguimiento del convenio y

otras, el estudio de las condiciones de las empresa del sector en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Algún convenio sectorial, por su parte, se limita a declarar el compromiso de las partes negociadoras de potenciar y promover en el sector la constitución en las distintas empresas de Comités de Seguridad y Salud.

En algún convenio de empresa se atribuye expresamente al Comité de Empresa competencias para la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como para la tramitación de expedientes de toxicidad, penosidad o peligrosidad de índole individual o colectiva y atribuyéndole también las competencias para adaptar la “nueva Ley de Salud laboral (sic)”.

- *Medidas en caso de abuso de autoridad*

Algunos pocos convenios prevén cláusulas específicas referidas a los abusos de autoridad por parte de los superiores siendo normalmente convenios que regulan la existencia de riesgos psicosociales desde varias perspectivas pues también suelen contener previsiones sobre acoso u hostigamiento en el trabajo, previsiones ambas que aunque se recogen en el apartado referido al régimen disciplinario, tiene una dimensión más amplia pues el convenio reconoce que el acoso u hostigamiento en el trabajo se produce por “las particularidades propias del sector (del Bingo)”. Es pues, claramente una previsión en materia de prevención aunque el Convenio no recoja ninguna otra previsión en materia de prevención de riesgos laborales o salud laboral. Sin embargo, el abuso de autoridad es causa frecuente de tipificación en el régimen de faltas y sanciones de numerosos convenios (vid. Infra. Mecanismos reparadores) y en algunos casos se contempla también como agravante en el caso de acoso sexual, también desde la perspectiva sancionadora.

- *Protección de colectivos concretos.*

Son bastantes frecuentes en la negociación colectiva las cláusulas que, con mayor o menor alcance, reconocen derechos de adscripción a un nuevo puesto de trabajo en caso de disminución de la capacidad laboral del trabajador y concretamente, en caso de declaración de incapacidad permanente total. En algunos casos, con respeto al salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y en otros con percepción del salario correspondiente al puesto que desempeñe aunque tampoco faltan supuestos en los que se contempla la posibilidad de descontar del salario la cuantía de las pensión de incapacidad permanente parcial que pudiera percibir o la parte alícuota de la indemnización a tanto alzado pero excluyendo de ambos supuestos de reducción cuando la incapacidad tenga causa profesional. En algunos casos se contempla como auténtico derecho del trabajador –en algún caso sólo en el caso de empresas de mas de 100 trabajadores- mientras que en otros casos se establece una simple preferencia para ocupar puestos vacantes. A veces, el derecho o la preferencia se limita a un plazo máximo (seis meses, dos años)

En algún otro caso, las causas de disminución de la capacidad del trabajador se contempla en términos mas amplios, no limitando esta movilidad a supuestos de declaración de incapacidad permanente total. Así, algún convenio contempla el estudio por parte de la empresa de que los trabajadores que bien por razón de edad o por razón de salud tengan disminuida su capacidad para el desarrollo de los cometidos propios de su puesto de trabajo, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad física disminuida o bien puedan adaptarse los cometidos del puesto ocupado, si conserva suficiente capacidad. En sentido muy similar, también se prevé la

adopción por parte de la corporación local de las medidas oportunas a fin de que los empleados que, por su edad, enfermedad o por encontrarse en estado de gestación, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo propios de su subescala y que sean adecuados a su capacidad disminuida respetándoseles su retribución. Otros disponen la adopción de las medidas necesarias a fin de que los trabajadores que vean disminuidas sus capacidades físicas sean destinados a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, manteniendo las retribuciones básicas y las complementarias. En algún caso se contempla una doble alternativa, a elección de la empresa y respecto de trabajadores menores de 55 años que sea declarado incapaz permanente total: a) asignarle una función o plaza adecuada percibiendo las retribuciones básicas de su grupo y las complementarias del nuevo puesto; b) reconocerle una indemnización a tanto alzado.

En algún caso se prevé que, en caso de que sea necesario incorporar un 4º turno, siempre y cuando sea posible, se intentará que los trabajadores mayores de 55 años sean los últimos en incorporarse, salvo que lo deseen voluntariamente.

En algún caso la disminución de la capacidad por razón de larga o crónica enfermedad permite al trabajador acogerse a una reducción de su jornada de hasta el 50%.

Por lo que se refiere a la protección de las mujeres embarazadas o lactantes, aunque bastantes convenios recogen previsiones referidas a su no exposición a circunstancias o condiciones de trabajo de las que puedan derivarse peligros para la gestación, algún convenio colectivo va más allá y consagra el derecho de las mujeres al cambio de puesto de trabajo, durante la gestación y la lactancia, por mínimo que sea dicho peligro, cuando el puesto de trabajo sea peligroso o perjudicial para la salud de la madre o del feto o, incluso declarando expresamente que las medidas de protección a la maternidad se llevarán a cabo a través de la adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. En otros casos se acuerda también que durante los periodos de embarazo y lactancia de un menor de 9 meses la mujer no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicios ni cambiada de puesto de trabajo que implique un cambio de municipio, beneficio que, curiosamente, se extiende al varón en lo referente a los nueve meses siguientes al nacimiento del hijo, con la finalidad de no establecer condiciones que pudieran incidir en la distribución no equitativa de las cargas familiares. También se contempla en algún caso el derecho de la trabajadora embarazada, a solicitud propia, y cuando por prescripción facultativa se recomiende, a solicitar el traslado de su puesto de trabajo a uno acomodado a su situación física dentro de su categoría profesional durante todo el tiempo que dure su estado, teniendo derecho después al que desempeñaba inicialmente.

Algún convenio reconoce el derecho de la mujer embarazada, previo informe facultativo, a disfrutar de una hora de reducción de jornada (retribuida) a partir de la 31ª semana de gestación y de dos horas a partir de la 36ª semana.

- *Medidas de lucha frente al acoso, la discriminación y la violencia de género: en general, Protocolos de actuación.*

Como se expone a continuación, en la negociación colectiva examinada sí hay previstas, aunque no en número muy elevado, medidas de lucha frente al acoso, la discriminación y la violencia de género. Estas medidas son, además de las sancionadoras, de diversa índole: en algunos casos, declaraciones generales de no tolerancia o de tolerancia cero y en otros casos, bastante menos numerosas, la previsión de concretos Protocolos de Actuación articulando en algún caso hasta un Código de Prevención del Acoso y la Violencia que comprende un conjunto ordenado de

medidas tendentes a lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa y la erradicación de cualquier tipo de violencia. Algún convenio sectorial dispone un plazo de tres meses desde la vigencia del convenio para la negociación y aplicación con los representantes de los trabajadores de un Protocolo o mas inconcretamente, la necesidad de negociar con la representación de los trabajadores medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de acciones de formación y campañas informativas. En otros casos, la negociación colectiva establece los procedimientos internos a seguir en la empresa en orden a gestionar las posibles denuncias por acoso, sexual o laboral, o violencia, o incluso por abuso de autoridad de superiores a inferiores. En algún caso se limita a señalar que en el Plan de Igualdad se establecerán las medidas necesarias y las acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual. En otros parece partirse de la idea de que existen dichos protocolos pues en la tipificación de faltas se considera el acoso sexual o por razón de sexo como falta muy grave pudiendo ser considerado muy grave en determinadas circunstancias, todo ello conforme a los protocolos desarrollados a este fin.

También son habituales las referencias a la violencia de género pero fundamentalmente en aras a recoger, simplemente reiterando, los distintos derechos que la normativa laboral y de seguridad social reconoce a las víctimas de violencia de género e incluso en algún caso así lo declara expresamente el convenio aclarando que “su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia”. Sólo en casos muy puntuales el convenio aporta alguna previsión singular: así, en algún caso se prevé a cargo de la empresa que se proporcionará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima y a sus hijos dependientes. En algún caso se dispone la constitución de una Comisión de Garantía a la que no encomienda funciones aunque sí señala el deber de confidencialidad y sigilo de sus miembros, representantes de los trabajadores y de la empresa. En algún caso sin embargo, la Comisión de Garantía que viene a constituir se le atribuye la función de protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

- *Protección del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar*

Algún convenio recoge desde una perspectiva unitaria todas las medidas para la creación de un modelo para profundizar en la igualdad de género y en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares, arbitrando un conjunto de medidas en tal sentido que abarcan desde el incremento de la duración del permiso de paternidad, la flexibilización del horario de permanencia en caso de progenitores de familia numerosa y ampliación de la jornada intensiva de veranos para el periodo de vacaciones escolares de Semana Santa y Pascua, Navidad, Año Nuevo y Reyes. En algún convenio de empresa también se tiene este mismo planteamiento unitario declarando en un precepto específico el principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida laboral y familiar en la que se enuncian varios principios para orientar la aplicación del convenio. Todo ello, por supuesto, sin perjuicio de que, como veremos a continuación, un gran número de convenios recogen las previsiones que, con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se reconocen en el Estatuto de los Trabajadores e incluso en algún caso, especialmente en lo referente al tiempo de trabajo (horario flexible de entrada y salida; fijación del periodo vacacional, entre otros casos) los convenios examinados puedan recoger alguna previsión.

- *Lucha contra el tabaquismo, alcoholismo y drogadicción*

Las previsiones en materia de prevención del alcoholismo, tabaquismo y/drogadicción aunque no muy frecuentes, sí existen. Así, algún convenio sectorial regula reconoce específicamente que el consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas considerando que en muchos casos su consumo en el medio laboral viene determinado por condiciones de precariedad o malas condiciones de trabajo para lo que dispone diversas medidas de tipo preventivo (medidas educativas, informativas y formativas y modificación de factores de riesgo); asistenciales y voluntarias (tratamiento a quien lo solicite voluntariamente) y participativa (consulta previa con los representantes de los trabajadores). Otros convenios, coincidiendo prácticamente con el anterior en todo su articulado, adicionan dos actuaciones a las ya señaladas: la reinsertiva y la no sancionadora, consagrando expresamente la imposibilidad de que la persona que se acoja a un programa de tratamiento pueda ser objeto de sanción o despido, asegurándosele su incorporación inmediata a su puesto de trabajo. Ello no obsta a que prácticamente todos los convenios colectivos contemplen el consumo habitual de alcohol o estupefacientes como falta muy grave.

Por su parte, algún convenio colectivo empresarial dispone que si el trabajador con problemas de alcoholismo se somete a tratamiento de recuperación, la empresa colaborará en la concesión de los permisos necesarios en orden a su total recuperación.

Algún convenio del sector sanitario contempla la ayuda a los trabajadores para facilitarles la deshabituación tabáquica.

- *Evaluación de riesgos psicosociales*

De totalmente excepcionales cabe calificar las cláusulas de los convenios que se refieren expresamente a la evaluación de los riesgos psicosociales como una materia específica en la regulación de la prevención de riesgos laborales. Algún convenio de empresa señala que en el contexto de evaluación de los riesgos laborales se priorizará la evaluación de los riesgos psicosociales elaborándose las consiguientes propuestas tendentes a paliar o disminuir las consecuencias de dichos riesgos. Curiosamente, sin embargo, no existe en dicho convenio ninguna otra referencia a los riesgos psicosociales ni siquiera en la tipificación de las faltas laborales.

- *Papel de los representantes de los trabajadores en la prevención de riesgos.*

Las funciones de estos, en general, no son objeto de regulación por la negociación colectiva examinada. Algún convenio exige que la medición de los niveles de toxicidad se hagan con la presencia y/o participación de los representantes de los trabajadores y/o en su caso, los delegados de prevención. En otros casos, se encomienda a los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal el cometido de revisar todo lo relativo a la higiene y seguridad de la fábrica, con la facultad de comunicar los defectos y también se les encomienda, juntamente también con las secciones sindicales, la función de velar porque los trabajadores cumplan las normas y mantengan en buen estado de conservación los utensilios y servicios dispuestos para ellos. Como ya se ha dicho, en algún Convenio se atribuyen amplias competencias en esta materia al Comité de Empresa: vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene; tramitación de expedientes de toxicidad, penosidad o peligrosidad, de índole colectiva o individual; solicitud de intervención de la autoridad laboral en caso de riesgo de accidente de trabajo e incluso atribuyéndole competencias para suspender la prestación de trabajo de los obreros afectados en caso de riesgo de accidente de trabajo además de la previsión específica sobre riesgo grave e inminente; adaptar la “nueva ley de Salud laboral” (sic) y el derecho de ser

informado de las subcontratas que concierne la empresa y de los riesgos que estas suponen y las medidas preventivas adoptadas.

Algún Convenio dispone que en las empresas de más de 6 trabajadores tanto la planificación como el seguimiento de la acción preventiva serán llevadas de manera conjunta por la empresa, los delegados de prevención y el servicio de prevención.

Algún convenio señala que en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por estos sin perjuicio de los derechos que la LPRL atribuye a los trabajadores.

c) Remisión a la LPRL y omisión de previsiones de seguridad y salud específicas.

En algunos casos, los convenios examinados se limitan a remitirse con carácter general a la normativa de prevención de riesgos laborales y específicamente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sin prever ninguna previsión específica sobre alguna materia conexas mientras que en algún caso, además de esta remisión genérica, sí se prevé conjuntamente alguna cláusula sobre alguna materia particular, como productos tóxicos, facilitación de EPIS o unas muy genéricas referencias a algunas de las obligaciones que prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la no obligación del personal de cabina de sustitución de las lámparas de xenón si la empresa no le proporciona máscara, guantes y peto de protección o el compromiso de efectuar un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores. En otros casos, la remisión es a un Convenio Colectivo de ámbito estatal.

d) Formación en materia de prevención.

Aunque no específicamente referidos a riesgos psicosociales, algún Convenio colectivo prevé la concreción de la formación en materia de prevención que cifra en seis horas anuales, con un incremento adicional de tres más en los puestos de especial y cambiante riesgo laboral mientras que otros convenios elevan dicha formación, que se especifica que será teórica y práctica, en 15 horas anuales mínimas que además deberán impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, fuera de esta pero con descuento de la jornada del tiempo invertido en la misma. Otros convenios remiten la concreción de la duración de la formación a la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral pero señalando como duración mínima en caso de descuerdo 8 horas. Algún convenio establece como destinatarios de esta formación específica en seguridad a los miembros del Comité de Seguridad y Salud interesados, los miembros de las secciones sindicales con implantación reconocida en la empresa y los vocales del Comité de Empresa que lo soliciten, previendo además para cada miembro del Comité de Seguridad y Salud un crédito de 16 horas anuales.

2. DISPOSICIONES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS: TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

a) Estrés laboral

Las referencias al estrés laboral son poco frecuentes en la negociación colectiva examinada. Especialmente interesante es algún convenio colectivo que regula muy extensamente desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales la existencia de un riesgo laboral específico como es el estrés emocional, hasta el punto que sugiere que la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud que el propio Convenio crea proponga a la Seguridad Social la consideración de las “enfermedades derivadas del estrés emocional” como enfermedad profesional. También

atribuye a dicha Comisión la realización de estudios y elaboración de propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del *burnout* profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos, regulando incluso las propuestas a presentar que deberán incluir al menos las siguientes opciones: a) un periodo de descanso opcional para el trabajador, para lo cual se deberá concretar su duración máxima que no será inferior a cinco meses, si bien se exige un periodo previo en la empresa de 12 años e implica una reducción del “porcentaje de retribución”; b) proponer las medidas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de *burnout*, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes. Otros convenios, también de ámbito sectorial, disponen que la Comisión Paritaria gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales entre las que cita expresamente “los problemas nerviosos” aunque, sin embargo, no propone estos entre las enfermedades a proponer a la Seguridad Social como enfermedades profesionales, como así hacen los otros convenios señalados.

b) Violencia en el trabajo, acoso sexual, moral y discriminatorio.

Especialmente significativo por lo poco habitual de sus cláusulas es el Convenio de Oficinas y Despachos para la provincia de Valencia que no sólo recoge previsiones relativas al acoso sexual en el trabajo, más numerosas en la negociación colectiva examinada, sino también el acoso psicológico en el trabajo definiendo ambos conceptos. No obstante, el alcance de la regulación es muy distinto: mientras en el caso del acoso moral se limita a declarar que estas actitudes suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores declarando la no tolerancia de dichas conductas por parte de las empresas, en el caso del acoso sexual, además de la definición y delimitación de la conducta que constituye tal acoso sexual, el Convenio crea un procedimiento específico a desarrollar en el seno de la empresa que se inicia con la denuncia de la persona implicada, y que debe sustanciarse en un plazo máximo de 10 días dando lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción.

En otros casos, las partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral de respeto a la dignidad y la libertad sexual de los trabajadores actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual de palabra o acción o declarando la necesidad de que las empresas arbitren procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse.

Otros convenios definen el acoso sexual pero no establecen medidas de ningún tipo salvo una cláusula general de no tolerancia que, curiosamente, se circunscribe al acoso sexual como condicionante del acceso o mejora de un derecho laboral. En algún caso además de la declaración de no tolerancia se señala el derecho a presentar denuncias o se prevé la implantación de un procedimiento para la resolución de las posibles denuncias por acoso moral de los empleados públicos o se declara el tratamiento reservado de las denuncias así como la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia. En otros casos se reconoce simplemente el derecho del trabajador a dar cuenta por escrito de los actos que supongan falta de respeto a la consideración debida a su dignidad humana o laboral decretándose la apertura de un expediente disciplinario por la empresa, en su caso. En algún caso se dispone el compromiso de la empresa de actuar frente al acoso sexual y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas que garantice la inmunidad a la víctima y la información de los derechos de los trabajadores.

Sin duda, a nivel de empresa, resulta especialmente reseñable la empresa CEMEX, España (división de transportes) que, en Acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Paritaria, se acuerda no sólo un Plan de Igualdad, sino un auténtico Código de Prevención del Acoso y la Violencia comprensivo de un conjunto ordenado de medidas tendentes a lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa y la erradicación de cualquier forma de violencia, tanto de origen sexual como moral o psicológica. Merece señalarse que se contempla, además de los anteriores, el acoso por razón de condición, que se define como todas aquellas conductas de hostigamiento basadas en la raza, en el sexo, en la religión, en la opinión o en cualquier otra situación o circunstancia personal o social, con la finalidad, al dificultarle a la personal acosada su total integración, de producirle un perjuicio. En el Código se regula un auténtico protocolo de actuación por parte de la empresa para tales casos.

Algún otro convenio empresarial establece un auténtico Protocolo de actuación en supuestos de acoso, tanto sexual como moral o sólo en supuestos de acoso sexual declarando la no tolerancia del acoso laboral.

Algún convenio señala que la empresa velará porque el trabajador no sea objeto de acoso moral o presión laboral tendenciosa.

c) Consumo de alcohol y estupefacientes

Algún convenio sectorial regula reconoce específicamente que el consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas considerando que en muchos casos su consumo en el medio laboral viene determinado por condiciones de paro (¿?), precariedad o malas condiciones de trabajo para lo que dispone diversas medidas de tipo preventivo (medidas educativas, informativas y formativas y modificación de factores de riesgo); asistenciales y voluntarias (tratamiento a quien lo solicite voluntariamente) y participativa (consulta previa con los representantes de los trabajadores). Otros convenios, coincidiendo prácticamente con el anterior en todo su articulado, adiciona dos medidas o actuaciones a las ya señaladas: la reinsertiva y la no sancionadora, consagrando expresamente la imposibilidad de que la persona que se acoja a un programa de tratamiento pueda ser objeto de sanción o despido, asegurándosele su incorporación inmediata a su puesto de trabajo.

En otros casos, se dispone que si el trabajador con problemas de alcoholismo se somete a tratamiento de recuperación, la empresa colaborará en la concesión de los permisos necesarios en orden a su total recuperación

d) Alcance del contenido de las cláusulas en materia de acoso (sexual y moral).

Además de lo señalado, el contenido de las cláusulas convencionales en materia de acoso en general, resulta bastante pobre en los convenios examinados. A continuación se expone dicho contenido estructurado temáticamente.

- *Declaración de principios*

Las previsiones más numerosas cabe catalogarlas como de carácter programático pues suelen consistir en declaraciones de principios o buenas intenciones respecto de la toma de postura de las partes firmantes ante las situaciones de acoso.

Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Valencia inicia su articulado con un Preámbulo en el que se declara la intención de las partes de hacer cumplir

todas las disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención con expresa alusión a los aspectos relativos al acoso sexual y al acoso laboral o *mobbing*. En otros casos se declara el compromiso de eliminar el acoso sexual y psicológico en cualquiera de sus manifestaciones. También en otros convenios se declara la voluntad de desarrollar una política de igualdad de oportunidades rechazando todo comportamiento que suponga discriminación directa o indirecta por razón de sexo y con un desarrollo de la materia a través de un extenso Plan de Igualdad. En algún caso, bajo el epígrafe de Igualdad de oportunidades, se recogen declaraciones de intenciones respecto de la promoción del principio de igualdad de oportunidades, eliminar cualquier discriminación por cualquier motivo, así como el desarrollo de la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o moral. Algún convenio bajo el epígrafe de “protección de la dignidad de las personas en el trabajo” declara el derecho del personal a su consideración debida a la dignidad con expresa referencia al derecho a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual/y laboral, completando esta previsión con un compromiso del Ayuntamiento de actuar frente al acoso laboral y sexual a nivel preventivo mediante la elaboración de una declaración y el establecimiento de un procedimiento para la presentación de quejas que asegure la inmunidad de la víctima. En otros casos se limitan a señalar la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- *Compromiso empresarial o de partes*

Con mayor contenido obligacional algunos convenios establecen algún tipo de compromiso de las partes signatarias, normalmente, el establecimiento de un periodo de tiempo desde la firma del convenio para la puesta en marcha de algún tipo de actuación contra las situaciones de acoso. Aún así, no son supuestos frecuentes. En algún caso se establece la obligación de la empresa de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo disponiendo que se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran plantearse. De hecho, no sólo se prevé la posibilidad de establecer medidas a negociar con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas y formativas sino que, expresamente, se pacta el compromiso de negociar, en el plazo de tres meses desde la firma del convenio, de un protocolo de actuación para la prevención de estas situaciones. En algún caso, como se ha señalado, se compromete a actuar junto a los sindicatos a nivel preventivo publicando una declaración y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas. En otros casos, junto al compromiso, se anuncian las medidas a emprender, tanto a nivel preventivo como sancionador con expresa invocación de la Recomendación y del Código de Conducta relativa a la protección de la dignidad de la Mujer y el Hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991.

- *Política de tolerancia cero*

Como ya se ha señalado, algún Convenio declara explícitamente la tolerancia cero hacia las actitudes de acoso psicológico en el trabajo, en una regulación que, aunque interesante porque no son frecuentes las cláusulas referidas al acoso moral en el trabajo, es de menor intensidad a las previsiones de ese mismo convenio en lo relativo al acoso sexual en el trabajo en el que se regula extensamente el protocolo de actuación de carácter sancionador (que no preventivo) en tales casos. En algún caso, otro convenio se limita a señalar que la empresa velará porque el trabajador de la empresa no sea objeto de cualquier actitud de acoso moral o presión laboral tendenciosa.

También se declara la no tolerancia en diversos convenios respecto del acoso sexual aunque en estos casos la regulación suele ser más extensa.

- *Definición de acoso moral y sexual y determinación de comportamientos que lo constituyen.*

No son frecuentes los convenios que recogen definiciones del acoso moral y sexual pero sí se han encontrado algunos supuestos y en general, las definiciones coinciden en gran medida incluso en la del abuso de autoridad como circunstancia agravante de dichas conductas.

Así, como ya se ha señalado, el Convenio de Oficinas y Despachos para la provincia de Valencia define tanto el acoso psicológico en el trabajo como el acoso sexual. Por lo que respecta al primero, lo define como “el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”. En otros casos la definición es menos estricta: “cualesquiera conductas o comportamientos entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o mas personas”.

Por lo que se refiere al segundo, la definición es sustancialmente mas extensa pues juntamente a la definición genérica del acoso sexual como “cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables, ofensivas para quien las padece”, se define también el “acoso sexual de intercambio” (en este caso, la aceptación del requerimiento sexual se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo bien para acceder a un empleo o para mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado) y el “acoso sexual medio-ambiental” en el que lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil que acaba interfiriendo en el rendimiento habitual del trabajador.

Otros convenios definen juntamente al acoso sexual (“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”), el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo”. En otros casos, el Convenio se limita a remitirse a la definición de acoso sexual recogida en la Directiva 2002/73/CEE. En otros muchos casos, la definición de acoso sexual se recoge al tipificar tal conducta como falta grave, no existiendo en el convenio previsión de ningún otro tipo.

En algún caso se equipara el acoso moral con la presión laboral tendenciosa.

- *Protocolos de actuación*

No es habitual en los convenios examinados la referencia al establecimiento de protocolos de actuación y, mucho menos, la fijación de un plazo determinado para su establecimiento. Sin

embargo algún convenio colectivo sectorial sí dispone la obligación, en el plazo de tres meses desde la firma del convenio, de negociar la empresa y los representantes de los trabajadores un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y como antes hemos señalado, también existen unos pocos con convenios colectivos que establecen auténticos Protocolos de actuación en tal sentido: así, el convenio de la empresa CEMEX antes señalado recoge un auténtico Código de Prevención del Acoso en el que se recoge un conjunto ordenado de medidas tendentes a lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa y la erradicación de cualquier forma de violencia, tanto de origen sexual como moral o psicológica. En el Código se regula un auténtico protocolo de actuación por parte de la empresa para tales casos. Otros convenios de ámbito empresarial establecen también Protocolos de actuación en supuestos de acoso, en algunos casos tanto para el acoso sexual como para el acoso moral o, en otros casos, sólo en supuestos de acoso sexual declarando la no tolerancia del acoso laboral.

Alguna cláusula convencional resulta curiosa. Así, por ejemplo, el Convenio de Oficinas y Despachos para la provincia de Valencia dispone como medidas en el caso del acoso sexual en el trabajo la apertura de un expediente informativo “especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado” disponiendo la “articulación de las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales”.

3. REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DEL SALARIO Y SU INCIDENCIA COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Sin duda, la regulación cuantitativamente mas extensa en los convenios colectivos examinados es la relativa a la gestión del tiempo de trabajo, tanto en general, como específicamente en lo que se refiere a su incidencia en la conciliación de la vida laboral y familiar, falta de conciliación que incide en el estrés laboral y consiguientemente, constituye un factor con gran peso en materia de riesgos psicosociales. De menor presencia son las cláusulas relativas a la regulación del salario, no ya en general (que son abundantes) sino en la dimensión ahora relevante de factores relevantes desde la perspectiva de los riesgos psicosociales.

3.1. El tiempo de trabajo en la negociación colectiva

a) Cláusulas relativas al cómputo de la jornada de trabajo y cláusulas sobre distribución de la jornada.

No cabe duda que la jornada de trabajo –su duración y distribución- constituyen un elemento muy importante en la aparición de riesgos psicosociales tanto desde la perspectiva cuantitativa – el número de horas trabajadas y el cansancio o/y estrés derivado del tiempo trabajo- como desde la perspectiva de la mayor o menor flexibilidad en el tiempo prestado y sobre todo, en las mayores o menores facultades que la empresa puede tener reconocida para la distribución de dicha jornada pues cuanto mayor certeza tenga el trabajador sobre cual es el tiempo de trabajo y cuando debe ser prestado la posibilidad de situaciones de estrés derivados de un posible cambio serán menores.

Pues bien, en general, en la negociación colectiva examinada, especialmente en la de ámbito sectorial, predomina el cómputo anual de jornada que, como es sabido, es el que otorga mayor flexibilidad a la empresa al permitirle adaptar el tiempo de trabajo debido a las necesidades de la empresa o a las peculiaridades del proceso productivo, aunque otros convenios, en menor

número, prevén el cómputo semanal, aunque algunos previendo jornadas especiales (superiores) sobre esa duración máxima semanal para determinados trabajos hasta un máximo de 15 horas semanales con un límite diario de 11 horas de trabajo efectivo compensándose este exceso con periodos de descanso o previendo la posibilidad de superar el límite diario fijado con carácter general (8 horas) de hasta 10 horas durante 24 días al año (o 25 en otros convenios) y hasta 9 horas diarias otros 24 días al año estableciéndose además de su compensación mediante descanso la necesidad de preaviso al trabajador con una antelación de 48 horas o superar las 40 semanales en periodos de acumulación por manifiestas razones productivas hasta un límite de 9 horas días de lunes a viernes y 45 horas semanales durante 60 horas en cada semestre natural del año y además compensando cada hora acumulada con descanso. Algún convenio empresarial prevé expresamente para los momentos de baja actividad que los trabajadores que los trabajadores que carezcan de ocupación efectiva en el proceso de producción deberán dejar de asistir al trabajo disponiendo la recuperación de horas en otros periodos de mayor actividad, de lunes a viernes, previendo expresamente el establecimiento de una “bolsa de horas”

Algún convenio prevé la posibilidad de ampliar o reducir la jornada diaria hasta un total, respectivamente, de 10 y 6 horas diarias de forma que las horas trabajadas de mas o de menos integran una bolsa personal a regularizar en el trimestre anual siguiente al de su realización mediante descanso sustitutorio o mediante su recuperación, y todo ello con el límite de 35 días y con un límite semanal en los casos de prolongación de jornada de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos semanas consecutivas. Los límites en otros convenios sectoriales son de un mínimo de 7 y de un máximo de 9 horas, sin que en cómputo semanal puedan excederse respectivamente de 35 a 45 horas aunque se admite, en un nueva vuelta de tuerca a la flexibilidad remitiéndose a la empresas a que, previo acuerdo de las partes, puedan sufrir una modificación en cómputo diario de 6 a 10 horas y en cómputo semanal de 30 a 50 horas, pero siempre con la obligación de que esta distribución irregular –ambos supuestos- se realice por la empresa antes del 28 de febrero de cada año, pudiendo ser modificada por una sola vez hasta del 15 de junio y siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Negociadora y también la segunda modificación, siendo causa de nulidad de la decisión empresarial la ausencia de cualquiera de dichas notificaciones. En algún caso se establece la distribución irregular de la jornada diaria hasta un máximo de 80 horas al año lo que debe comunicarse al trabajador con una antelación mínima de 2 días. En otros casos no se establecen límites temporales: se señala únicamente que la distribución de la jornada estará supeditada en cada caso a las necesidades del servicio y a los cambios que puedan producirse en función de las necesidades organizativas. En algún caso y con carácter excepcional, el convenio recoge el compromiso de los trabajadores, en atención de las características especiales del trabajo (periodístico), de prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, tirada y manipulación de la publicación diaria que edita la empresa. En otros casos se reconoce la posibilidad de establecer una “jornada especial” por razones de una mejor atención al servicio para cuyo establecimiento se precisará de la previa negociación con el Comité de empresa y durante la cual se establece como regla general, la participación voluntaria de los trabajadores pero no se descarta la obligatoria cuando no haya voluntarios suficientes. Algún convenio otorga a la empresa la posibilidad, durante 48 días al año, de flexibilizar la jornada hasta un máximo de 9 horas aunque sólo de lunes a jueves y preavisando al trabajador con 48 horas de antelación.

También hay convenios que utilizan ambos módulos (anual y semanal), aunque en menor número, y en algún caso para determinados periodos del año se incrementa la jornada semanal

habitual sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima anual exceptuándose además, de estas variaciones a quienes tengan obligaciones familiares de carácter personal e ineludible y las trabajadoras embarazadas.

Otros convenios sectoriales, estableciendo un tope máximo y mínimo, tanto en cómputo diario como semanal, además de prever la posibilidad de que las empresas puedan pactar su modificación hasta unos determinados límites, se contempla que la distribución irregular de la jornada deberá establecerse y publicarse antes del 31 de mayo de cada año aunque se autoriza para modificar ese calendario hasta el 31 de agosto por una sólo vez y, además, en un nuevo giro de flexibilidad, se permite que las empresas en cualquier momento del año puedan ampliar o reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas cada día durante un máximo de 60 días laborales al año. En otros casos sectoriales, se establece una distribución irregular de la jornada y se remite su concreción a las empresas, con participación de los representantes de los trabajadores, elaborándose un cuadrante mensualmente antes del 25 de cada mes respecto del mes siguiente. En otros casos, sólo se puede establecer esa distribución irregular por las empresas, con la posibilidad de llegar hasta 10 horas diarias de trabajo efectivo con la consideración de ordinarias (con un máximo de 20 jornadas al año) si las empresas confeccionan durante el mes de enero el calendario y siempre que se respete el descanso entre jornadas.

En algún caso se dispone esa distribución irregular sólo para los trabajadores de nuevo ingreso otorgándose a la empresa el poder de realizar esa distribución según la carga semanal aunque el trabajador debe conocer con una antelación de 7 días mínima la fijación del momento de la prestación de su trabajo. Otros convenios de empresa establecen una jornada semanal pero reconocen el derecho de la empresa de distribuir de forma irregular la jornada, de forma que durante los meses de octubre a marzo se pueda efectuar una jornada inferior a 40 horas semanales con un máximo de cinco horas menos recuperando el defecto de jornada entre los meses restantes con un máximo de 10 horas diarias y respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Muy pocos son los convenios que establecen juntamente a la jornada anual, el cómputo mensual como parámetro para el promedio o en otros casos, en cómputo bisemanal o el cuatro semanas o el trimestral

Sin embargo, en algún caso el convenio colectivo va más allá y dispone expresamente, además de la jornada en cómputo anual, la regulación de un régimen de flexibilidad de jornada a instancia de la empresa y vinculante para el trabajador “con el fin de adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento”. No faltan convenios que atribuyen sin límite causal ninguno a la empresa la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Se trata de supuestos en los que la flexibilidad es mucho más amplia que los convenios antes señalados pues no se establecen límites de ningún tipo. En otros casos este poder prácticamente omnímodo de la empresa se reconoce para la modificación de la distribución horaria de la jornada, cuando se considere necesario para la mejor organización de los recursos. En otros casos, sin embargo, se dispone que el establecimiento de la distribución irregular de la jornada puede hacerse previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y que puede suponer la superación del tope máximo diario de 9 horas. Otros convenios, estableciendo la jornada tanto en cómputo anual como semanal, prevé la posibilidad, expresamente catalogada de excepcional, de que las empresas puedan establecer la jornada diaria irregular, en un cómputo de 90 días continuados al año. En términos muy similares, otros

convenios sectoriales otorgan a las empresas la posibilidad de distribuir la jornada anual de forma irregular pero en tal caso debe fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada año aunque cabe su modificación hasta el 30 de abril por una sola vez y fuera de este supuesto, la modificación queda ya reconducida a lo previsto en los arts. 34 y 41 ET previéndose igualmente la posibilidad, en cualquier momento del año, de que la empresa pueda reducir o ampliar – aunque se precisa el acuerdo con los representantes de los trabajadores de existir- la jornada ordinaria en mas o en menos de 2 horas cada día con un máximo de 60 días al año y con la obligación de un preaviso no inferior a dos días laborables.

También en razones extraordinarias se basa algún convenio sectorial para otorgar a la empresa el poder de establecer un horario prolongado –con respecto a los límites diarios del art. 34 ET- sin que estos excesos de jornada puedan superar un periodo continuado de 30 días. Además, la recuperación no es monetaria sino siempre mediante la reducción de jornada en otro periodo del año previo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, quienes también deben ser informados de las causas o motivos que justifican la prolongación de la jornada. En esta misma línea, algún otro convenio empresarial contempla la posibilidad de que se pueda variar la jornada diaria entre 7 y 10 horas de duración con un preaviso de 24 horas para el personal afectado y un tope de 15 días naturales u 11 laborables (de lunes a viernes) dentro de cada mes.

Son excepcionales los convenios que contemplan la distribución irregular de la jornada como voluntaria para el trabajador mediante el establecimiento de un sistema flexible de horario para el trabajador, estableciendo un máximo de horas a deuda y a su favor (350 en cada caso) para que el trabajador pueda, a razón de 2 horas diarias y 8 horas sábados y fiestas de empresa adaptarse la jornada.

Menores son los casos en los que el cómputo de la jornada es exclusivamente semanal y se restringe a los supuestos de fuerza mayor la posibilidad de que la empresa pueda variar el cuadrante horario semanal que se debe proporcionar a los trabajadores con una antelación suficiente. En algún caso, y también sólo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, se permite, previo informe preceptivo del comité de empresa y previa aprobación por la autoridad laboral, que la empresa pueda adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en dos horas como máximo y por una sola vez durante la vigencia del convenio para cada sección y/o turno. Algún convenio contempla también la posibilidad de que se negocie individualmente el aumento de la jornada laboral y la disponibilidad a cualquier hora, pero prevé la duración limitada de estos pactos previéndose una compensación económica mínima.

En algún convenio, en el ámbito de las Administraciones públicas, se establece no sólo como luego se señalará, un margen de flexibilidad en la entrada y salida, respetando un tronco central del horario diario, sino una bolsa de horas trimestrales con carácter recuperable para asuntos propios: esta bolsa se cifra en 20 horas trimestrales, pero se eleva a 60 horas trimestrales para los progenitores de menores de 8 años o de hijos disminuidos que precisen asistencia especial y para los trabajadores que convivan con cónyuge, padre o madre incapaz que también requiera asistencia.

Sobre los días de prestación de servicios, en general suele quedar fuera de la prestación de servicios, salvo casos de trabajos a turnos, los fines de semana lo que desde luego contribuye a que el descanso del trabajador le permita también conciliar la vida laboral y familiar. Así, en

algunos casos el convenio colectivo concreta expresamente que la jornada será de lunes a viernes (en su mayor número); aunque en ocasiones se precisa que se intentará que la tarde del viernes no se efectúa prestación de servicios y en otros se estipula que cuando haya prestación de servicios por apertura de los establecimientos en domingos o festivos, la prestación de servicios será voluntaria para los trabajadores. En algún caso se precisa que la prestación de servicios por la tarde será una sola tarde y de lunes a jueves. Algún convenio dispone expresamente la jornada de lunes a viernes para añadir que los festivos que caigan en sábado serán compensados con un número equivalente de vacaciones.

Sin embargo, no faltan los convenios que disponen que la jornada ordinaria semanal será de lunes a domingo y en otros convenios sectoriales se dispone que los trabajadores estarán obligados a prestar servicios en sábado en aquellas empresas en que se venían realizando, si bien con un máximo de 24 sábados al año por trabajador, e igualmente, pero en este caso limitado a determinadas actividades, también se dispone la obligatoriedad del trabajo en domingos con un límites determinados (en general, 10 al año, con alguna especialidad mas extensa). Algún convenio reconoce, para los trabajadores que acuerden voluntariamente prestar servicios sábados y domingos una jornada semanal de cuatro días, incluyendo estos. Especialmente duro es el régimen de algún convenio empresarial que establece como horario de lunes a domingo, no sólo por esto pues otros convenios también lo disponen, sino porque recogen incluso la posibilidad de que el personal necesario para trabajar en domingo pueda quedar exceptuado del descanso semanal y con unos límites no muy adecuados a la conciliación de la vida laboral y familiar: no mas de 15 domingos o festivos al año y como máximo cuatro domingos o festivos al mes consecutivos, en este último caso limitado a tres meses al año.

Algún convenio de empresa, aunque establece como regla general la prestación de servicios de lunes a viernes en jornada continuada de 7 a 14 horas, contempla la posibilidad de llegar a un acuerdo individual con el trabajador cuya última alta en la empresa fuera anterior a una fecha determinada, para prestar servicios con una jornada distinta de la que viene a establecer. El convenio dispone la necesidad de que de estos acuerdos sea informado el Comité de empresa así como su revocabilidad tanto para la empresa como para el trabajador.

Mención especial merece un convenio colectivo empresarial que prevé un horario flexible para un determinado grupo de trabajadores (los que trabajan a jornada partida) en atención a que participan de un sistema de retribución por objetivos, lo que determina la necesidad de amoldar su jornada al logro de los mismos. Es por ello que les reconoce un horario flexible para la entrada –entre las 8 y las 9-

b) Cláusulas sobre jornada intensiva

Tradicional ha sido en la negociación colectiva, a imitación del régimen de trabajo en las administraciones públicas, prever una jornada intensiva durante el periodo estival. Estas cláusulas, que sin duda contribuyen a atenuar el estrés laboral y permite conciliar mejor la vida laboral y familiar, continúan siendo habituales en la negociación colectiva examinada. Esta jornada intensiva, tradicionalmente se ha entendido como jornada continuada, con la finalidad de dejar las tardes libres, aunque en algún caso más que jornada intensiva se contemplan reducciones de jornada, que sin embargo pueden ser prestadas en régimen de jornada partida.

Así, algún convenio dispone una reducción de jornada durante el periodo estival aunque no necesariamente en jornada intensiva pues esta jornada reducida podrá realizarse de forma continuada o partida según las necesidades del servicio valoradas por el empresario. En otros

casos, se dispone la posibilidad de que los representantes sindicales puedan acordar con la empresa la realización de la jornada continuada durante ese mismo periodo estival y en otros casos, aunque se dispone la jornada intensiva desde el 1 de junio al 15 de septiembre, expresamente se señala que en las nuevas contrataciones las empresas podrán optar entre acoger ese periodo para la jornada intensiva o restringir ésta a los meses de julio y agosto aunque en tal caso y para el periodo del 1 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre la jornada aunque podrá ser continuada o partida, se reduce a 7 horas diarias como máximo. Pero además, el propio convenio prevé la posibilidad de que en las empresas se puedan modificar estos periodos de jornada intensiva mediante acuerdos con los representantes de los trabajadores o en su caso, por la empresa con ratificación de la Comisión Paritaria del convenio. En algún caso lo que se prevé es la reducción para los meses de junio, julio y agosto de media hora de trabajo siempre que el servicio lo permita previendo, para cuando no sea posible, su compensación con periodos de descanso dentro de dichos meses, a acordar con la empresa. No falta algún convenio que establece la jornada intensiva para la temporada estival (junio a septiembre) para el personal de administración que estuviera en alta en la empresa en una fecha determinada, pero estableciendo expresamente como contrapartida con el fin de equiparar la jornada anual con el personal de producción, la recuperación de 80 horas al año, preferiblemente en las épocas de mayor trabajo, disponiendo el convenio una regulación detallada de como realizar dicha recuperación.

Y es que aunque todos los convenios predicen esta jornada normalmente del periodo estival, la concreción de dicho periodo resulta variable, como puede apreciarse. Así, algunos convenios disponen con carácter general la necesidad de que las empresas establezcan la jornada intensiva para el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre aunque se exceptúan algunas por razón de la actividad previéndose la compensación del periodo no disfrutado en jornada intensiva con la libranza del trabajo los viernes tarde u otros descansos equivalentes; en algunos casos se establece directamente esta jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre. Algunos convenios de empresa establecen la jornada intensiva aunque no siempre con referencia a esta denominación sino únicamente estableciendo una menor duración de la jornada para el periodo estival, de concreción diversa: del 16 de junio al 15 de septiembre, de 1 de junio al 15 de septiembre; del 1 de junio al 30 de septiembre. En otros casos, la jornada intensiva es mas reducida (de 1 de julio a 31 de agosto) previéndose un descanso de 20 minutos para el bocadillo computable como tiempo de trabajo efectivo aunque remite, para las empresas que precisen trabajar los sábados todo el año y las tardes estivales, que se compense a los trabajadores con acuerdo con estos.

Sin embargo, y con el específico objetivo de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, algún convenio prevé ampliar la jornada especial de verano (la jornada intensiva) también al periodo de vacaciones escolares de Navidad, Año Nuevo y Reyes y Semana Santa y Pascua y además de los anteriores, las fiestas fundacionales. También se prevé una jornada intensiva especial durante las fiestas patronales

c) Cláusulas que determinan la jornada continuada y jornada partida

No son frecuentes en la negociación colectiva las cláusulas que se refieren expresamente a la forma de distribución de la jornada aunque lógicamente el horario de trabajo sí queda fijado en muchos de los convenios. No cabe duda que la jornada continuada contribuye a mejorar la situación del trabajador pues le permite gozar de más tiempo para sí mismo y para la conciliación de la vida laboral y familiar.

En algunos casos, se trata de cláusulas que recogen meros compromisos o declaraciones de las partes signatarias, lo que acontece especialmente en el ámbito sectorial. Así, algún convenio aun reconociendo la posibilidad de jornadas partidas y continuadas, recoge el deseo de las empresas de, en la medida de lo posible, y siempre que la organización y producción del trabajo lo permitan, no establecerán jornadas partidas. En otros casos, se prevé la posibilidad de pactar durante los meses de verano, entre la empresa y los trabajadores, la jornada continuada.

Pocos son los casos en los que de forma expresa y con esta denominación el convenio dispone la jornada partida. Así algún convenio sectorial prevé expresamente la jornada partida, salvo pacto en contrario o condición mas beneficiosa. En algún caso se dispone la jornada continuada como regla general y sólo la jornada partida para casos muy puntuales, previo acuerdo del comité de empresa y siempre de carácter voluntario, salvo que no hubiera personal suficiente para su realización, siendo entonces rotatorio.

Por el contrario, otros convenios disponen como regla general la jornada continuada durante todo el año.

d) Cláusulas que establecen el descanso en la jornada continuada

Un pequeño descanso durante la prestación de servicios contribuye a aliviar tanto el cansancio como la tensión del trabajo prestado por lo que es evidente que contribuye positivamente sobre el bienestar psicológico y físico del trabajador. Los convenios examinados muestran una gran variación sobre este particular, tanto en lo que se refiere a la previsión de estos descansos como a su duración y en su caso, a su consideración o no como de trabajo efectivo.

En general, en aquellos convenios que disponen algo sobre el particular, que no son todos, se establece un periodo de descanso de 15 minutos, de 20 minutos o de 25 minutos, de 30 minutos, en las jornadas continuadas de mas de 6 horas, computables como de trabajo efectivo, o de 30 minutos en las jornadas de mas de cinco horas o de treinta minutos en las jornadas de mas de 8 horas también computándose como de trabajo efectivo o de treinta minutos en cada turno de trabajo que tendrá la consideración de trabajo efectivo o de 15 minutos en las jornadas partidas, si la planta no parase la producción durante esa interrupción y no en el caso contrario. En algún caso se contempla un descanso de 30 minutos tanto para los trabajadores con jornada continua como partida computable como de trabajo efectivo. En algún caso, el descanso para el bocadillo de 15 minutos o de 30 no tiene la consideración de trabajo efectivo o en otros convenios sectoriales lo condiciona al acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores. En algún caso el convenio contempla como tiempo de trabajo efectivo, además del descanso por bocadillo en la jornada continuada, otras interrupciones cuando por acuerdo entre las partes o por la propia ordenación del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, con independencia de que la jornada sea continuada o no. Otros convenios disponen el derecho a un descanso por bocadillo de 30 minutos, tanto en jornada continuada como partida, de los que sólo 15 minutos tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo o un descanso de 20 minutos para la jornada continua de los que sólo 5 se computan como trabajo efectivo, mientras que aún reconociendo el derecho en la jornada partida también de 20 minutos, ninguno se computa como de trabajo efectivo. Este mismo convenio reconoce otros descansos, también computables como de trabajo efectivo, para atender necesidades fisiológicas. Otros convenios reconocen también el derecho al descanso en la jornada partida: uno de 6 minutos por la mañana y dos de 6 minutos cada uno por la tarde.

Algún caso más aislado declara expresamente que en la jornada fijada (anual y semanal) no comprende descanso alguno o reconociendo el derecho al descanso de 30 minutos, lo excluye del cómputo de la jornada de trabajo efectivo o excluye expresamente los 15 minutos del bocadillo.

Algún convenio para personal laboral de administraciones públicas además de prever el régimen de tronco fijo y flexibilidad para la entrada y salida, también prevé una serie de adaptaciones de jornada laboral que permite la flexibilización del horario fijo en una serie de supuestos: a) para quienes tengan a cargo a personas mayores, hijos menores de 12 años o acogidos o personas con discapacidad y a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 1 hora; b) en un máximo de dos horas cuando se trate de familias monoparentales y con carácter excepcional, y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención de la familia; c) en un máximo de dos horas para quienes tengan hijos o niños en acogimiento con discapacidad, para conciliar los horarios educativos; d) en dos horas para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer;

e) Cláusulas sobre el horario flexible de entrada y salida

Las cláusulas sobre horario flexible de entrada y salida son prácticamente inexistentes en la negociación colectiva examinada y en casi todos los casos se contemplan en convenios colectivos en el ámbito de la Administración Pública (para su personal laboral). Además existen algunos convenios que regulan un tipo de cláusulas, no con la finalidad de permitir al trabajador una flexibilidad en su entrada y salida en beneficio de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, sino en beneficio de la empresa. Así, por ejemplo, algún convenio colectivo prevé la posibilidad de que por acuerdo de las partes pudiera establecerse la anticipación de la hora de entrada sobre el horario normal (entrada a las 04.00 AM) con un incremento en la retribución de cada hora de anticipación. Por su parte, algún convenio de empresa contempla la posibilidad de fijar, de común acuerdo con el trabajador y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, un horario flexible o extensible al término normal de la jornada sin que en ningún caso pueda superarse el límite legal de horas anuales.

Fuera de estos casos, el resto de supuestos en los que se regulan cláusulas de horario flexible sí atienden a la voluntad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar e igualmente atenuar el estrés que se deriva de la sujeción a un rígido horario de entrada y salida cuyo incumplimiento pueda acarrear consecuencias de tipo sancionador. Así, sí constituye verdaderamente una cláusula de jornada flexible la prevista en alguna Administración Pública para su personal laboral que otorga un margen de flexibilidad para la entrada entre las 7,30 y las 8,30 minutos, completándose el resto de la jornada en jornada vespertina, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 7 horas en jornada matutina diaria ni inferior a las 37,5 horas semanales de jornada ordinaria. Este mismo convenio contempla un detallado régimen de permisos para flexibilizar el horario laboral que atiende a circunstancias familiares: tener a cargo hijos o cónyuge con disminución o minusvalía; personas mayores de 65 años que requieran especial atención o hijos menores de 12 años; minusválidos con discapacidad superior al 65% hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad; víctimas de violencia de género. En sentido muy similar otro convenio prevé respetando un tronco común (de 9 a 14 h.) la posibilidad de flexibilidad de duraciones variables según las razones: q hora por personas dependientes ampliable a 2 horas en caso de familias monoparentales; 2 horas diarias en caso de hijos con discapacidad así como supuestos de violencia de género y para el caso de familias numerosas, 1 hora para la general y 2 horas para la especial.

En otros casos, también en el ámbito de la Administración Pública, se establece un margen de 30 minutos sobre el horario de entrada o salida, no computable como falta de asistencia si es recuperado posteriormente el mismo día o antes de los siguientes 30 días. Además, la entrada y salida puede realizarse 15 minutos antes o después del horario marco establecido utilizándose ese margen para completar o recuperar el horario no realizado, siempre que la organización y los servicios lo permitan. Esta misma idea se mantiene en otro convenio en la administración pública en la que se señala un tronco fijo de 5 horas (de 9 a 14 horas) y una parte variable o flexible que constituye la diferencia entre el tronco de 25 horas y la jornada semanal establecida y que se podrá cumplir entre las 8 y las 9 horas y las 14 y las 19 horas, de lunes a viernes.

Algún convenio, también en el ámbito de la Administración Pública, prevé la flexibilización del horario de permanencia obligatoria en una o dos horas diarias en caso de que el trabajador sea padre o madre de una familia numerosa, hasta que el menor de los hijos alcance doce años. Algún otro convenio reconoce este derecho por razones familiares mas amplias que las señaladas: así el tener a cargo personas mayores de 65 años, hijos de 12 años o menores, así como niños y niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65%, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, se le reconoce el derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan estableciendo. Esta reducción se amplía a dos horas cuando se tengan hijos o acogidos con discapacidad física, psíquica o sensorial, con la finalidad de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial con los horarios de sus puestos de trabajo. Excepcionalmente se reconoce incluso el derecho a autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar y en los casos de familias monoparentales.

Algún convenio de la empresa privada también contempla una determinada banda horaria para la entrada y salida flexible del trabajo y tanto en jornada continua como en jornada partida, y algún otro convenio de empresa concede un margen de flexibilidad de 10 minutos de entrada y salida o en media hora.

Algún convenio colectivo prevé la posibilidad de que el trabajador pueda convenir con la empresa la adaptación del horario de trabajo cuando tenga a su cargo directo por razón de guarda legal a un menor de 8 años y como alternativa más favorable a la reducción de jornada del art. 37.5 ET.

De carácter más genérico es algún convenio de empresa que dispone el establecimiento futuro, previo informe de la representación de los trabajadores de criterios de prioridad para que los profesionales que necesiten adaptaciones horarias en función de condiciones personales (hijos a cargo, motivos de salud, estudios reglados, etc.) puedan solicitar dichas modificaciones.

f) Cláusulas relativas al trabajo de turno

En muchos de los convenios examinados la organización del trabajo lo es sobre un sistema de turnos pero, sin embargo, son pocos los convenios que prevén algún tipo de flexibilidad en el establecimiento de estos turnos que sean relevantes desde la perspectiva de los riesgos psicosociales; es decir, que atiendan al incremento de tensión, estrés y dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar que se deriva de este sistema de organización del trabajo en la empresa. Especialmente gravosas son desde esta perspectiva las cláusulas de los convenios colectivos que otorgan a la empresa un importante poder en orden a la modificación de los

turnos que puedan haberse establecido y muy pocos son los convenios que atienden a la existencia de cargas familiares como elemento a valorar para la adscripción a los turnos.

Así, por lo que respecta a la primera cuestión, algún convenio reconoce a la empresa la facultad de cambiar, cuando lo crea necesario y conveniente, los turnos y relevos sin más limitaciones que las legales y las fijadas en el convenio (que no las hay más que referidas al número de horas máximas diarias y semanales). En otros casos, se atribuye a la empresa la facultad de establecer la distribución de la jornada en sistema de turnos de 24 horas sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral aunque remitiendo, si la decisión empresarial implicara modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al art. 41 ET. Otros convenios se limitan a disponer la obligación de la empresa de comunicar a los trabajadores afectados los turnos con 4 días de antelación o con 15 días de antelación y la imposibilidad de modificación salvo fuerza mayor o ausencias imprevistas de trabajadores del turno, exigiendo por tanto razones importantes para justificar el cambio de turno. En algún convenio se dispone el establecimiento de turnos de mañana y tarde, cuando por razón de la actividad, no se pueda establecer la jornada intensiva para el periodo estival que se estipula con carácter general.

Por lo que respecta a la segunda cuestión, resulta especialmente interesante algún convenio colectivo que dispone respecto de la rotación de turnos, el derecho de los trabajadores que tenga la tutela de hijos discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales a adaptar su turno de trabajo a los horarios de los centros educativos siempre que esa adaptación no produzca, a juicio de la empresa, un deterioro del servicio y no vulnere los derechos del resto de los trabajadores. En algún convenio del sector sanitario (hospitalario) se prevé expresamente la posibilidad, con el objeto de coadyuvar a la conciliación de la vida laboral y familiar, el establecimiento de turnos y horarios diferentes de los fijados con carácter general, siempre que sean compatibles con la prestación asistencial adecuada. Algún otro convenio excluye la obligatoriedad en la rotación de turnos a los trabajadores a partir del cumplimiento de los 55 años.

g) Cláusulas relativas al descanso semanal.

Como se ha señalado, el descanso semanal no sólo tiene por finalidad permitir que el trabajador descansa física y psíquicamente sino también permitirle desarrollar una conveniente vida social. Es por ello que el momento concreto de ese disfrute semanal es tan importante desde la perspectiva de la salud psíquica del trabajador como el propio disfrute del descanso pues normalmente los sábados y domingos es cuando el trabajador puede desarrollar esas relaciones sociales además de permitirle pasar ese descanso con su familia e hijos al ser los días en los que los hijos no acuden a sus actividades escolares.

La regulación de esta materia en la negociación colectiva examinada es de diversa índole. En general, de una manera u otra, es decir, expresa o tácitamente, el descanso semanal suele establecerse durante el fin de semana aunque no faltan convenios en los que el margen de flexibilidad para la empresa es muy amplio.

La tipología de cláusulas es la siguiente: en algunos casos los convenios simplemente se refieren a la necesidad de que en la distribución de la jornada quede libre la tarde del sábado sin ninguna otra referencia al descanso semanal; en otros casos se precisa que la jornada se termine la tarde del viernes, nuevamente sin referencia al descanso semanal; y en otros que los sábados sólo se trabajará media jornada sin referencia al descanso semanal. En otros casos se remite al ET o bien la tarde del sábado más el domingo o bien el domingo más la mañana del lunes. En muchos otros casos simplemente se señala que la jornada será de lunes a viernes sin referencia

tampoco al descanso semanal admitiéndose en algún caso que por necesidades del servicio, pueda pactarse otra distribución o habilitan a la empresa, por razones organizativas, productivas o por cartera de clientes, a distribuir su jornada de lunes a sábados, en este caso solicitando la ampliación a la Comisión Paritaria del Convenio y siendo siempre continuada la jornada del sábado aunque para otros grupos profesionales se establece la jornada de lunes a sábados, o de lunes a sábados.

En otros casos, en actividades en que los sábados y domingos son periodos de mayor actividad, se dispone que el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas debiendo respetarse el que cada trabajador tenga por costumbre sin que pueda modificarse salvo causa justificada aunque se recomienda a las empresas que si la organización lo permite, concedan uno de los dos días de descanso en sábado o domingo. Resulta llamativo que este mismo convenio disponga la posibilidad de compensar económicamente este día cuando el trabajador no pueda disfrutarlo. En otros convenios sectoriales se dispone la jornada de lunes a sábados aunque se recomienda que se haga de lunes a viernes, con libranza la tarde de los viernes. En otros casos se dispone también las 36 horas consecutivas que deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos, una vez cada cuatro semanas.

En otros casos se dispone un descanso de dos días consecutivos, salvo pacto en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en su defecto, la mayoría de trabajadores afectados, disponiendo que ese descanso será, al menos, una vez al mes en domingo, al que se le unirá, alternativamente, el lunes o el sábado, reconociéndose el derecho de los trabajadores que tengan la tutela de hijos con edad inferior a 4 años a que este descanso sea en sábado y domingo o aceptando que ese descanso de dos días puedan disfrutarse en periodos de hasta semanas. También otros reconocen esa misma duración de dos días consecutivos declarando que se tomará en consideración para la fijación de los descansos semanales la existencia de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas con la finalidad de procurar la coincidencia de ambos trabajadores en el descanso semanal. También de dos días se prevé como regla general en otros convenios pero se admite para determinados trabajadores –conductores y auxiliares de ruta- que el descanso se disfrute en cómputo de cuatro semanal aunque respetándose siempre un descanso mínimo de un día a la semana y dos a la siguiente e forma rotativa, debiendo la empresa realizar el cuadrante de descansos en este último supuesto y darse a conocer al trabajador con una semana de antelación. En otros convenios sectoriales se pacta un descanso continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo. Algún convenio, en atención a su actividad continuada, dispone que los descansos semanales, con la duración legalmente prevista, se organizan por turnos rotatorios. En otros casos, se dispone un día de descanso a la semana y otro mas por cada domingo o festivo trabajado siempre que se opte por el descanso en este último caso y no por la compensación económica prevista en el propio convenio. En algún caso disponiéndose la jornada de lunes a viernes, se prevé expresamente la compensación en días de vacaciones de los festivos que caigan en sábado.

En algún caso el régimen convencional del descanso semanal es especialmente duro: el descanso se establece en día y medio pero acumulables por periodos de hasta catorce días cuando se disfruten ininterrumpidos y pudiendo las empresas establecer la acumulación del medio día de descanso por periodos de hasta cuatro semanas, aunque para menores de 18 años dispone el descanso de dos días semanales ininterrumpidos. En otros casos, se establece medio día laborable libre a la semana o un día cada dos semanas sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o lunes por la mañana. Tampoco faltan convenios que establecen expresamente la obligación de los empleados de cambiar su día de descanso en

domingo por cualquier otro día de la semana, si son requeridos por la empresa, previsión que hay que completar con el hecho de que aunque se libra dos días consecutivos a la semana, la libranza coincidirá con sábado y domingo cada dos semanas. Este mismo convenio prevé un plus dominical.

Un convenio de empresa dispone, por la irregularidad e imprevisión de los servicios prestados, la posibilidad de que puedan computarse dentro del periodo de cómputo de jornada los días de descanso semanal.

Algún convenio prevé el compromiso de los trabajadores de prestar servicios también los 14 festivos anuales, previendo como compensación el disfrute de 18 días laborables

h) Interrupciones de jornada

En algunos sectores en los que la posibilidad de prestación de servicios está condicionada a condiciones meteorológicas o de cultivos, se contemplan cláusulas que atienden a esta realidad bien concediendo a la empresa la posibilidad de distribuir la jornada de acuerdo con las necesidades del cultivo o el clima (y así, se fija la posibilidad de fraccionar la jornada en dos periodos sin que ninguno pueda exceder de 5 horas consecutivas). En otros casos, sobre las horas perdidas por los trabajadores por inclemencias del tiempo se dispone su carácter no recuperable, aunque los trabajadores tendrán la obligación de permanecer en el centro de trabajo aunque se dispone la obligación de prestar servicios si las empresas facilitan a los trabajadores las prendas individuales adecuadas. En otros casos se dispone la recuperación de un 70% de las horas no trabajadas por estas circunstancias, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes aunque no serán recuperables si se obliga al trabajador a permanecer en la obra más de dos horas por jornada o del 50% en la forma que acuerden las partes.

En otros casos se declara que no se practicará descuento alguno en las retribuciones de la jornada.

3.2. La regulación convencional del salario

En lo que aquí interesa, es decir, las partidas salariales que se abonan según parámetros variables, tales como objetivos, productividad, buena marcha de la empresa, son menos frecuentes en la negociación colectiva examinada de lo que cabría esperar puesto que supuestamente la política salarial de las empresas se quería centrar en el fomento del compromiso del trabajador con ésta, la motivación y la capacidad de adaptación del trabajador, buscando sistemas de retribución variable. Esto en sí no es negativo: es de sobra conocido que la falta de certidumbre por anticipado del trabajador sobre la cuantía o monto final de su retribución es susceptibles de generar situaciones de estrés o malestar en el trabajador.

La tipología de estas cláusulas son variadas: incentivo o plus de actividad, prima de producción, plus de responsabilidad, plus de disponibilidad, imaginarias, prima de exceso de producción, incentivo por mayor productividad, incentivo por mejora de la calidad.

a) Cláusulas relativas a los complementos de cantidad y calidad

Las percepciones salariales vinculadas a una mayor cantidad o calidad del trabajo realizado son de las mas frecuentes, aunque no se puede decir que estén totalmente generalizadas en la negociación colectiva examinada y casi siempre se centran, además de en su establecimiento, en la definición de cómo valorar o cuantificar ese mayor resultado obtenido por el trabajador

respecto del que se considera trabajo normal por el que se percibe el salario base. En algunos casos, se regula incluso un plus de carencia de incentivo cuando las empresas no tengan establecidos incentivos a la producción que se cuantifica con un porcentaje determinado sobre el salario base. En otros casos, se remite a lo dispuesto en el Convenio Sectorial estatal y en algunos convenios sectoriales se limitan a señalar la posibilidad de compensaciones salariales por cantidad y o calidad del trabajo a fijar por las empresas. Así, en el nivel de empresa, algún convenio establece un incentivo para conductores calculado en relación a las toneladas transportadas. Algún convenio de empresa sí establece un sistema de retribución a base de incentivos en función de unos objetivos que se asignan en la ruta con carácter mensual en función de una serie de factores (volumen, precio neto y ejecución) fijándose por el superior durante los tres primeros días de cada mes, reconociéndose el derecho al trabajador que no esté de acuerdo con los objetivos fijados de requerir la intervención de un representante del Departamento de Recursos Humanos. En algún caso se establece como retribución por el cumplimiento de los objetivos mensuales. En algún caso se dispone una gratificación anual por asistencia al trabajo. Tampoco faltan convenios de sector que establecen incentivos por cantidad cuando se supera el rendimiento normal y se alcanza un rendimiento óptimo que es definido conforme a criterios cuantitativos.

Bastante más frecuentes son las cláusulas relativas a la participación en beneficios, como otra forma de implicar al trabajador en los buenos resultados de la empresa aunque normalmente y pese a esta denominación, su cuantía no suele estar conectada con los resultados de la explotación empresarial sino que acaban configuradas más bien como una paga extraordinaria adicional. En muy pocos casos tienen naturaleza real de participación en beneficios, aunque en algún caso con un mínimo garantizado y en algunos convenios sectoriales se admite una doble posibilidad. Algún convenio ha evolucionado y desde una paga extraordinaria de beneficios- que declara suprimida (integrando su importe en el concepto de salario base de las tablas salariales)- crea una participación en beneficios cuantificada en un porcentaje (6%) calculado sobre el salario base anual del año al que correspondan los beneficios. En otros casos se trata de complementos salariales por beneficios, de devengo mensual, desvinculado también de los beneficios de la empresa y cuantificados sobre el salario base. De similar naturaleza son los bonus, cuyo devengo teóricamente depende de la valoración individual de la actividad del trabajador y de los resultados obtenidos por la empresa por lo que tienen un alto grado de incertidumbre en su obtención aunque en la negociación colectiva examinada no se ha detectado ningún supuesto.

En algún caso menos frecuente, se establece un sistema de retribución variable para todo el personal, con diferente denominación y estructura según el colectivo al que resulta de aplicación y en el que prima de diferente manera los objetivos individuales y colectivos según el tipo de incentivos.

Especialmente significativo es algún convenio que establece un sistema rendimiento y productividad que consiste en el cronometraje de todas las actividades productivas de la empresa determinado un sistema de productividad medida del cual dependen las retribuciones variables a percibir, en un nivel bastante importante de incidencia sobre la cuantía de la retribución final.

b) Cláusulas relativas a bolsa de vacaciones

No son habituales las cláusulas relativas a bolsas o pagas de vacaciones: en algún caso se establece una paga de 15 días de su sueldo de convenio o una cantidad a tanto alzado al año (304,50 €/año brutos).

c) Cláusulas relativas a las cargas familiares de los trabajadores.

Muy poco habituales son las cláusulas que en la regulación del salario prevén algún tipo de complemento salarial personal de tipo familiar diferente de las ayudas sociales –sí mas frecuentes- por tal motivo, incluso en algún caso cuyo pago es mensual. Así, algún convenio, en el ámbito de la Administración Pública, prevé un complemento personal familiar de devengo mensual por cada hijo mayor de 6 años (de 6,01 €) así como una ayuda económica por crianza de hijos menores de 6 años, de 60,10 euros mensuales, durante once mensualidades anuales. Algún convenio de empresa una ayuda familiar en concepto de hijos (hasta los 18 años) cuya cuantía varía en función del salario del trabajador (mayor cuantía a menor salario). Otros convenios prevén una denominada “ayuda cultural” de 100 euros a abonar a los trabajadores con hijos en edad comprendida entre los 2 y los 11 años.

4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: CLÁUSULAS FAVORECEDORAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

a) Ampliación y mejora de los permisos reconocidos en el art. 37 ET

La regulación de los permisos es materia habitual en la negociación colectiva incluso aunque no se contemple ninguna ampliación o mejora en el régimen jurídico legal previsto en el art. 37 ET.

La tipología de supuestos es muy amplia.

En algunos casos, se mejora la duración de alguno de los permisos: así, se incrementa la duración a tres días en caso de enfermedad grave o muerte de parientes hasta el primer grado o segundo grado incrementándose a 5 en caso de que haya que efectuar desplazamiento o hasta 5 días en caso de fallecimiento de parientes en primer grado o de cónyuge, ascendientes o hermanos, y nacimiento de hijo incrementándose en dos días mas o en tres en caso de que sea preciso realizar desplazamiento o tenga lugar fuera de la provincia o en caso de parto múltiple ampliándose en un día o en tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos y cuando se necesite hacer desplazamiento al efecto, incrementándose bien en un día retribuido bien en dos días sin retribuir o en tres días en “alumbramiento de esposa”; o en cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o de un familiar en primer grado ampliándose a 6 días si el hecho causante ocurriera a mas de 100 km. Si el fallecimiento es de familiar de segundo grado, la ampliación es a tres días o 5 respectivamente. En algunos casos las duraciones previstas pueden verse ampliadas según las circunstancias apreciadas por la empresa, sin concretar motivación o causa alguna.

También se incrementa en casos de enfermedad grave hasta tres días (cuatro o cinco en caso de desplazamiento) o cinco días pudiendo incluso prorrogarse excepcionalmente mediante adecuada justificación. O se incrementa a tres días o cuatro días en caso de nacimiento de hijo ampliable en un día mas en caso de existir complicaciones en el parto. Este mismo criterio se utiliza en otros convenios en los mismos términos de duración que si exigiera realizar desplazamiento.

En otros casos, se excluyen para el cómputo de la duración los domingos, aunque sólo para los supuestos de nacimiento de hijo y fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de

consanguinidad y afinidad. En algún caso se refieren a días de trabajo efectivo para los casos de nacimiento, fallecimiento, accidente grave u hospitalización.

También se incrementa frecuentemente en caso de nacimiento de hijos hasta tres o cuatro días elevándose a cinco en caso de que sea preciso hacer un desplazamiento al efecto o directamente en todo caso hasta cinco días. En algunos casos se especifica que son 4 días hábiles a continuación del hecho causante ampliable a 6 si ocurre a más de 100 km de la residencia ampliándose en dos días más en caso de que el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o el hijo/a.

Más ocasionalmente se incrementa la duración del permiso en caso de matrimonio o inscripción de pareja de hecho hasta 15, 16, 17, 18, 20 o 21 días. En algún caso se permite su acumulación a las vacaciones anuales, con algunos condicionantes o la prórroga del permiso en cinco días más sin retribución de estos días adicionales mientras que en otros casos se establece expresamente que no cabe su acumulación a las vacaciones.

En ocasiones, las duraciones, a veces incrementadas, se fijan en días laborables, lo que determina un incremento aún mayor o se incrementa en un día si el nacimiento tiene lugar en sábado o víspera de festivo.

En otros casos, se crean supuestos nuevos de permisos retribuidos: por fallecimiento de tío y sobrino; por bautizo de hijo o de hijo o nieto, por nacimiento de nieto, por primera comunión de hijos del trabajador o su cónyuge y también del nieto, por boda de familiar de primer grado en consanguinidad o afinidad, un día o de parientes hasta segundo grado o de hijos y hermanos, o de padres y hermanos, o de hijos, padres y hermanos, de padres, hijos, hermanos y nietos; de padres, suegros, hijos o hermanos, tanto sanguíneos como políticos, o sólo de hijos; si la boda es de un hijo, un día retribuido y si es de un hermano, un día sin retribución; o se amplía hasta el segundo grado o tercer grado por consanguinidad o afinidad del contrayente o también a los supuestos de ceremonia de formalización de la pareja de hecho; de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nieto y abuelos, el día de celebración ampliándose a dos días naturales consecutivos si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 375 km (sic); por interrupción voluntaria del embarazo, un día, salvo que no exista baja médica tanto la mujer como su cónyuge o tres días también la mujer y su cónyuge o equivalente o seis días la trabajadora exclusivamente o seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante y siempre que no esté en situación de incapacidad temporal; o por divorcio, quince días; o por viudedad; o, muy raras veces, se conceden cinco días al año retribuidos para “atender personalmente asuntos que no admitan demora” o para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas o cualquier otra actividad que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional previo acuerdo con la empresa; para concurrir a competiciones deportivas oficiales internacionales o de máxima categoría nacional de hasta 5 días; por fallecimiento de un compañero de trabajo así como familiar de tercer y cuarto grado, un permiso de dos horas para asistir al funeral; o un permiso retribuido de siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, respectivamente por año de trabajo o a la parte proporcional.

En caso de fallecimiento con persona que conviva bajo el mismo techo, un día sin retribución que será de retribución si fallece en día de trabajo de persona que conviva con carácter permanente en la misma vivienda. De dos días en supuestos de intervención quirúrgica que no precise hospitalización pero sí reposo de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad; cinco días laborables en caso de cesárea del cónyuge o pareja de hecho; para atender a los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual, por el tiempo indispensable; por muerte de familiares políticos o consanguíneos hasta el tercer grado, un día; o de un día en supuestos de intervención quirúrgica de hijos y cónyuge que no precise hospitalización; quince días naturales en caso de enviudar el trabajador teniendo hijos menores o discapacitados a cargo.

También es frecuente extender el permiso por matrimonio a los supuestos de formalización de pareja de hecho o más en general, los permisos por matrimonio, por fallecimiento o por intervención quirúrgica o cualesquiera de los permisos establecidos, aunque en algún caso se extienden todos los permisos a las parejas de hecho salvo precisamente la licencia por matrimonio. En estos casos, algún convenio señala expresamente que no se podrá volver a reincidir en este permiso hasta pasados cinco años desde el empadronamiento en común

Algún convenio dispone que el permiso por nacimiento de hijo, que cifra en tres días, se adiciona al permiso legalmente establecido por este mismo concepto.

Aunque no es frecuente incrementar la duración del permiso en caso de traslado del domicilio habitual, algún convenio lo incrementa a dos días en todo caso aunque en algún caso sólo con carácter bianual, o en algunos casos cuando el traslado es a localidad distinta o fuera del término municipal e incluso en tres días o en dos días si es dentro de la misma provincia y cuatro si se efectúa a otra distinta; o en dos días con carácter general y tres si el nuevo domicilio está situado a más de 100 km.

En algunos convenios se permite disfrutar del permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar adicionados a siete días de vacaciones en caso de trabajadores inmigrantes con familiares en el extranjero a fin de destinarlos al viaje que deban realizar. En los casos de nacimiento, fallecimiento o matrimonio algún convenio amplía las duraciones en caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España siempre que se acredite efectivamente la realización del desplazamiento al país, incremento retribuido pero que cabe incluso ser ampliado con otros días adicionales en este caso sin retribución.

Otros convenios extienden el beneficio de los permisos por asuntos vinculados a aspectos religiosos (bautizos y comuniones) a los equivalentes en otras religiones.

Menos habitual es establecer una bolsa de horas al año (12, 16, 20) o de días al año (2 o 4) para asistir o acompañar a familiares o dependientes de hasta primer grado por consanguinidad o afinidad al médico de cabecera, con justificación. En algún caso no se precisa o concreta la extensión del vínculo familiar. En algún caso se amplían además de los familiares (menores, ancianos, discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales), las causas: además de la asistencia médica, para acudir a reuniones de coordinación y citas en centros de educación especial y consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. En algún caso es por el tiempo imprescindible para acompañar a hijos menores de 14 años o durante el tiempo indispensable para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico bien propias bien de menores, ancianos o discapacitados a su cargo en algún caso con un número máximo de horas (4) al año. En algún caso se establece en el tiempo indispensable y se centra en acompañamiento médico de cónyuge, padres o hijos, sin precisar edad de estos últimos.

En algún caso se mejora el régimen jurídico de los permisos en caso de enfermedad al permitir su disfrute seguido o alterno.

b) Disfrute del periodo vacacional (art. 38) o del descanso semanal.

También el momento del disfrute del periodo vacacional o, como antes hemos visto, semanal, puede tener incidencia en la salud psicosocial del trabajador, tanto en lo que se refiere a la certidumbre sobre el momento en que va a poder el trabajador disfrutar de su descanso – semanal y vacacional- como sobre la posibilidad de que su disfrute pueda ser cuando le resulta mas conveniente o incluso cuando lo disfruta sus circular familiar mas cercano, especialmente la pareja y los hijos, de existir.

Pues bien, sobre esta segunda circunstancias (pues el ET ya dispone un plazo mínimo para que el trabajador conozca de su periodo vacacional con la suficiente antelación) la negociación colectiva sí aporta algunas soluciones. Así, algunos convenios disponen que para la fijación del descanso semanal que intentará procurar la coincidencia de los días que correspondan en caso de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro correspondiente. La misma previsión se contempla respecto de la fijación de las vacaciones o se consagra el derecho a que las vacaciones de las parejas de la empresa puedan disfrutar, al menos 15 días en las mismas fechas.

En otros casos, el derecho de preferencia en caso de turnos de vacaciones se establece a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares que tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares. En otros casos, aunque el criterio utilizado para la adjudicación de los turnos vacacionales es la antigüedad de forma rotativa, o bien se contempla como criterio preferente para la elección, en caso de discrepancia, tener hijos en edad escolar o un hijo a cargo discapacitado físico o psíquico con respecto al periodo de cierre del centro que le atienda; o también se contempla la posibilidad de que, para aquellos trabajadores con hijos en edad de escolarización obligatoria que asistan a clase que no les hubiera correspondido disfrutar de las vacaciones en ninguno de los turnos coincidentes con las vacaciones escolares, la asignación de un periodo de descanso de cinco días naturales en dicho periodo. En otros casos se establece como criterio el mutuo acuerdo y sólo en caso de falta de acuerdo entre los trabajadores de cada servicio se atiende a los siguientes criterios: hijos en edad escolar, antigüedad, trabajo del cónyuge, turno del año anterior y cursar estudios en centros oficiales. En otros casos, se establece como criterios preferentes en caso de conflicto, además de tener hijos en edad escolar o menores de tres años, tener a su cargo personas mayores de 65 años dependientes y sólo después se atiende al criterio de antigüedad, primero en la categoría profesional y luego en la empresa. En otros casos, los criterios son: familias monoparentales, hijos en edad escolar, si trabaja el cónyuge, turno del año anterior y antigüedad. Particular es la previsión de algún convenio empresarial que, tras fijar como criterio para el disfrute de las vacaciones el rotario, asigna un periodo de descanso de cinco días naturales en los periodos de vacaciones escolares a los trabajadores que, según el criterio de la rotación, no les hubiera correspondido disfrutar de las vacaciones en ninguno de los turnos coincidentes con los periodos de vacaciones escolares.

Poco favorecedor de la conciliación de la vida laboral y familiar es algún convenio que excluye expresamente el periodo del 15 de julio al 31 de agosto para el disfrute del periodo vacacional en atención al carácter de servicio público que realiza la empresa y la masiva afluencia de población flotante durante dichas fechas aunque admite que, a solicitud del trabajador y por razones excepcionales que no concreta, puedan disfrutarse en tales fechas.

En algún caso, el convenio flexibiliza el régimen jurídico para el disfrute de las vacaciones. Así, en algún convenio aunque se contempla como regla general la imposibilidad de disfrutar las vacaciones anuales fuera del año al que corresponden, se permite su acumulación a los permisos de maternidad, lactancia, acogimiento o adopción incluso aunque ya hubiera expirado el año a que tal periodo vacacional se refiera. Este mismo convenio reconoce el derecho de sus trabajadores a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla 12 meses así como en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente. Algún otro convenio, prevé prácticamente lo mismo, pero no cita la causa de separación, divorcio y viudedad. En algún convenio empresarial se reconoce un día extra de vacaciones a las personas que tengan a su cargo a menores de hasta 8 años de edad o personas dependientes. Algún convenio no sólo establece el incremento de las vacaciones en tantos días como festivos caigan en sábados sino que expresamente excluye del cómputo de los 30 días naturales del periodo vacacional los festivos en algún caso siempre que no sean domingo. En algún caso se acuerda la aplicación permanente –como condición mas beneficiosa- de dos días mas de vacaciones anuales en concepto de bonificación por aquellos días festivos que caen en sábado en algunos años. Algún convenio prevé como previsión singular para los inmigrantes el derecho a disfrutar las vacaciones de manera ininterrumpida en otros meses del año diferentes a los previstos con carácter general.

c) Ampliación y mejora de la reserva del puesto de trabajo o de la duración de las excedencias

También la regulación en materia de excedencias constituye una materia habitual en los convenios colectivos, en algunos casos ampliando la duración de éstas o incrementando el periodo al que se extiende la reserva del puesto de trabajo y en otros casos creando supuestos especiales de excedencia voluntaria.

Por lo que se refiere a la ampliación de las duraciones previstas para las excedencias y concretamente respecto de la excedencia voluntaria, algún convenio reduce el plazo mínimo de cuatro meses previsto en el ET a tres meses o por el contrario eleva ese mínimo a seis meses o a un año o a dos, admitiendo la posibilidad de reserva de puesto de trabajo por acuerdo de las partes. En algún caso se establece que se procurará despachar favorablemente las peticiones que se funden en exigencias familiares y en otros casos se restringen las causas o motivos que la justifican, reconociéndose para maternidad y lactancia de hijo y la enfermedad de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad. Algún convenio exige para poder disfrutar esta excedencia voluntaria no causal una antigüedad en la empresa de 2 años aunque excepciona este requisito en “supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud o formación educativa o profesional”.

Respecto de la duración de la excedencia para el cuidado de hijos y familiares, algún convenio eleva las duraciones máximas: en el caso de la excedencia para el cuidado de hijos, hasta cinco años y en algún caso estos cinco años se contemplan tanto para la excedencia para el cuidado de hijos como para el cuidado de otros familiares y en el caso de cuidado de familiares incapacitados hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, hasta tres años. En bastantes casos se eleva con carácter general la excedencia por cuidado de hijos hasta cuatro años, pudiendo llegar hasta ocho años en caso de que los hijos sean disminuidos físicos o psíquicos, y durante todo el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo e incluso hasta cinco años con la ampliación hasta 8 años en el mismo supuesto señalado.

En otros casos, la ampliación se predica de la la reserva del puesto de trabajo respecto de la regulación legal vigente pues se amplía hasta el límite del segundo año la reserva del puesto de trabajo en la excedencia por maternidad en todo caso y también a dos años la excedencia por cuidado de familiares e incluso se reconoce el derecho automático al reintegro durante todo el periodo de la excedencia para el cuidado de hijos –mas amplio que la duración legal- aunque este beneficio no se extiende al cómputo de la antigüedad que queda limitado al primer año. En algún caso se reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que dura la excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares, que cifra en ambos casos en tres años. En algún caso la reserva del puesto en el supuesto de excedencia por cuidado de hijos se mantiene durante todo el tiempo que se disfrute que puede llegar a ser hasta de 5 años y hasta 8 años.

La negociación colectiva examinada también es rica en la creación de supuestos especiales de excedencia, adicionales a las excedencias reguladas por el Estatuto de los Trabajadores. Así, en algunos convenios se contempla la posibilidad de una excedencia, por una sola vez, con una duración máxima de 6 meses y con reserva del puesto de trabajo para la atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad, situación que deberá quedar acreditada en el momento de la solicitud. O, también una excedencia con reserva de puesto de trabajo, por enfermedad grave de padres cónyuge, hijos y demás personas que constituyan la unidad básica familiar a cargo del trabajador, con una duración entre 10 y 360 días o con una duración de 1 año.

Además de los supuestos de excedencia para la atención de familiares enfermos, se contempla en algún caso la excedencia por defunción de determinados familiares (cónyuge, padres o hijos), con reserva del puesto de trabajo, con una duración no inferior a tres meses ni superior a un año; o por fallecimiento del cónyuge o pareja del trabajador/a quedando huérfano un hijo menor de 14 años, con una duración máxima de 60 días naturales.

Fuera de estos supuestos de atención y cuidado de familiares o derivados de su defunción, en algunos casos los convenios contemplan supuestos de excedencia para permitir compatibilizar la prestación de servicios con la realización de estudios: así, en algún caso se contempla una excedencia con esta finalidad, con una duración máxima de 9 meses dentro de cada año natural, con reserva de puesto de trabajo. En otros casos la excedencia lo es para cursar estudios siempre que el centro de trabajo de trabajo tenga una plantilla igual o superior a 10 trabajadores y los estudios estén relacionados directamente con la actividad de la empresa por un periodo no inferior a tres meses ni superior a 9 meses, también con reserva del puesto de trabajo.

d) Ampliación y mejora de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad (art. 48 ET)

No es habitual en la negociación colectiva examinada la mejora de la suspensión del contrato por maternidad, ni previendo duraciones adicionales ni tampoco disponiendo prestaciones complementarias de Seguridad Social o cualquier otra previsión de tipo económico. Sin embargo, un convenio colectivo de empresa sí prevé, y con expresa invocación de la facilitación de la conciliación de la vida laboral y familiar, la posibilidad de que las trabajadoras puedan disfrutar de 4 semanas más de descanso, aunque excluye esta posibilidad en caso de que la trabajadora opte por el permiso de lactancia recogido en el ET. No obstante, algún convenio de empresa reconoce el permiso por maternidad en 18 semanas ampliables a 20 en caso de parto múltiple y algún otro lo establece en 120 días. Algún otro convenio de empresa reconoce un

permiso remunerado al 50% de la jornada laboral a disfrutar durante las ocho semanas siguientes a la reincorporación al trabajo tras el permiso de maternidad y, en su caso de las vacaciones, o a elegir disfrutar del 100% de la citada jornada durante las cuatro semanas siguientes.

En algún caso la negociación colectiva atiende a la situación particular de la adopción internacional en orden a prever disposiciones específicas facilitadoras de la misma. Así, en algún caso se prevé un permiso adicional al permiso de maternidad, de dos meses de duración, por adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, periodo durante el que se reconoce el derecho a percibir las retribuciones básicas. En otros casos el permiso se reconoce por el tiempo indispensable para el desplazamiento al extranjero independientes de las 16 semanas de licencia por maternidad, permiso que se concede tantas veces sea necesario el desplazamiento, mientras que en otros casos se dispone únicamente un incremento de 15 días en ese permiso por desplazamiento al extranjero.

e) Ampliación y mejora de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Tampoco la ampliación y mejora de la suspensión del contrato por paternidad es frecuente en la negociación colectiva examinada. Algún convenio, curiosamente amparándose en la Disposición Transitoria 9ª de la LOIEMH, que contempla una habilitación al Gobierno para ampliar progresivamente la duración del permiso por paternidad, amplía el permiso de paternidad hasta 20 días, ampliable en dos días más en caso de parto o adopción múltiple o en caso de que el nuevo nacimiento se produzca en una familia numerosa o que con el mismo adquiera dicha condición. Por su parte, algún convenio en el ámbito de las administraciones públicas eleva a 15 días este permiso o a 20 días o un incremento adicional de 5 días pero sólo y exclusivamente durante el ejercicio 2010. En algún caso se extiende el disfrute de este derecho el cónyuge o pareja de hecho de la madre previa renuncia del padre.

f) Mejora de las reducciones de jornada para la atención de hijos o familiares dependientes.

Por lo que se refiere a la mejora de las reducciones de jornada para la atención de hijos o familiares dependientes, la tipología de cláusulas es variada aunque hay que anticipar que esta pluralidad no implica que se trate de previsiones habituales. Antes bien, cuantitativamente no son muy numerosas siendo la ampliación de la edad del lactante a 12 meses como generador del derecho al permiso por lactancia la previsión más generalizada y casi siempre en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Así, en primer lugar, algún convenio colectivo eleva la edad del menor acogido a fin de disfrutar de la reducción de jornada del art. 37.5 ET: hasta 10 años o hasta 12 años. En otros casos, el convenio se limita a señalar que en estos casos, para evitar la reducción de la jornada, el trabajador podrá convenir con su empresa, la adaptación del horario de trabajo a esas circunstancias personales (las del art. 37.5 ET).

Por lo que se refiere al permiso por lactancia de menor de 9 meses del art. 37.4 ET, en algún caso se dispone un incremento en su duración a efectos de la acumulación en 45 minutos por día o en una hora de permiso por día trabajado o en la reducción de la jornada de trabajo diaria en al menos tres periodos de media hora acumulable, durante los nueve meses siguientes al parto. Como ya se ha dicho mas numerosos son los convenios que amplían hasta 12 meses la edad del

menor generador del derecho al permiso por lactancia. Curiosamente, y desde luego poco favorecedor de la conciliación de la vida laboral y familiar, es la previsión expresa en algún convenio que excluye la posibilidad de acumular en jornadas completas la reducción de jornada por lactancia.

Algunos convenios, en general en el ámbito de las administraciones públicas, reconocen varios supuestos adicionales de reducción de jornada por motivos familiares que pueden llegar hasta la mitad de la jornada del trabajador como tener a cargo algún disminuido físico, psíquico o sensorial en porcentaje superior al 33%, siempre que no desempeñe (el disminuido) actividades retribuidas que superen el mínimo del salario mínimo interprofesional. Este mismo convenio prevé para el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de familiar de primer grado por razón de enfermedad grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria reconoce el derecho a una reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada, de carácter retribuido, durante un mes o bien del 100% durante 15 días. Algún convenio amplía las horquillas para la reducción cifrándola entre 1/8 y 1/2 de la jornada y precisando que podrá disfrutarse también de horario flexible dentro de la jornada laboral que permita combinar trabajo y asistencia a los hijos.

En otros casos la reducción de jornada se reconoce en atención a las propias circunstancias de salud del trabajador no de sus familiares así se reconoce tal derecho al personal que, por larga enfermedad o crónica no pueda realizar su jornada laboral completa.

g) Permisos especiales no retribuidos.

También la previsión de permisos especiales no retribuidos son habituales en la negociación colectiva aunque no tanto por su generalización cuanto por la pluralidad de tipologías que se han podido detectar.

Así, aunque no habituales, algunos convenios contemplan la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar permisos sin sueldo de hasta 10 días (2 por año máximo); de 14 días; de 15 días; de hasta 20 días continuados o por periodos de 10 días; hasta 30 días al año (divididos como máximo en dos periodos no inferiores a 7 días); hasta 1 mes, ampliable a dos meses por causas justificadas; hasta 3 meses; hasta 12 meses; y de un mínimo de un mes y no superior a seis meses, en todos ellos alegando causas debidamente justificadas.

En otros casos, se concretan estas causas justificadas se limitan o concretan en supuestos específicos: así para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado por afinidad o consanguinidad, por el tiempo indispensable, pudiendo ampliarse hasta 3 días cuando haya que realizar un desplazamiento de mas de 100 km o de 200 km o fuera de la provincia; o en caso de abandono, separación o divorcio, de hasta 15 días; por divorcio, 1 día o 4 (para los trámites) o 15; por motivos personales o familiares de carácter inexcusable enunciando expresamente “la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos por nacimiento o fallecimiento de hijos y familiares”; por interrupción voluntaria del embarazo; por enfermedad del padre, madre, cónyuge e hijos hasta cinco días no retribuidos; por enfermedad grave de los familiares hasta el segundo grado cuando deben prolongarse más días de los previstos como licencia retribuida; el día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado por consanguinidad y afinidad; para la realización de técnicas de fecundación asistida; por asistencias a congresos, jornadas, cursos o cursillos de formación; para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria. Algún convenio establece la posibilidad para la empresa de conceder con carácter discrecional permisos no retribuidos en

función de las circunstancias concurrentes, sin precisar causa alguna o en otros casos, se precisan estas causas: de una semana a un mes por necesidades familiares entre las que expresamente incluye la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta 6 meses en caso de enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad; y de una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

También se contemplan como supuestos de licencias no retribuidas los días necesarios para efectuar la tramitación administrativa para la adopción nacional e internacional, el número de horas anuales necesarias para llevar a los hijos menores de 14 años al pediatra o de 16 años al médico en general y de mayores que no puedan valerse por sí mismos aunque en este caso se dispone el trabajador y la empresa podrán pactar mecanismos de compensación horaria.

Algún convenio prevé, para las trabajadoras, la posibilidad de solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración, con anterioridad a la fecha del parto.

En otros casos, se contempla para los trabajadores con hijos menores de 8 años un permiso no especial para atenderlo.

En algún caso la concesión de estas licencias (dos al año, sin que puedan exceder de 10 días entre ambas) es potestativa de la empresa, previa audiencia necesaria del Comité de Empresa y delegados de personal en caso de negativa.

h) Establecimiento de turnos

No es frecuente en la negociación colectiva, pese al gran impacto que sobre la salud psicosocial del trabajador tiene el trabajo a turnos y su compatibilización con las obligaciones familiares, el establecimiento de regulaciones que atiendan a facilitar la conciliación del trabajo a turnos con las obligaciones de tipo familiar. Así, sólo un convenio dispone expresamente ventajas en la fijación de turnos para aquellos trabajadores que tengan a su cargo la tutela de hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales en el sentido de permitirles adaptar sus turnos de trabajo a los horarios de los centros educativos (ordinarios o especiales) si bien siempre que esa adaptación no perjudique, a juicio de la empresa, al servicio. Otros convenios, más genéricamente, se refieren a las circunstancias familiares de residencia como un criterio a valorar al establecer o cambiar los turnos de trabajo. En algún caso entre los criterios para tener preferencia en el cambio de turno se contempla, la conciliación de la vida laboral y familiar. En un sentido muy similar, el mismo convenio prevé que la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los cambios de turno al personal para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado por consanguinidad.

i) Ayudas sociales

En materia de ayudas sociales los convenios colectivos se mantienen en la línea habitual: ayudas económicas por hijos discapacitados, para gastos de guardería, premios de nupcialidad, premios de natalidad, ayudas económicas para gastos sanitarios o farmacéuticos no cubiertos por la Seguridad Social, son algunas de las cláusulas localizadas.

Así, en primer lugar, por lo que se refiere a ayudas económicas por hijos disminuidos físicos o mentales en algún caso se disponen como complementos económicos mensuales por cada hijo en esa situación. En otros casos se trata de una ayuda anual a tanto alzado e incluso se reconoce

tanto para hijos en estas situaciones como para otros familiares disminuidos o, en algún caso, para hijos y cónyuge o pareja de hecho o en general para familiares a cargo, como ayuda a tanto alzado. En algún caso, el compromiso de la empresa es mantener su aportación a la Mutuality para ayuda a disminuidos físicos y psíquicos que garantice su percepción de una pensión vitalicia en una cuantía fijada por el convenio, en caso de muerte o incapacidad del mutualista asociado trabajador. En otros casos la cuantía de la prestación se calcula sobre un porcentaje del salario mínimo mensual a pagar en una única ayuda anual. No falta algún convenio que suprime la ayuda que tenía establecida por este concepto si bien la congela en la cuantía actualmente señalada y la limita a quienes la percibían a la fecha de firma del convenio de 1997.

Por lo que respecta a ayudas por hijos, sin la exigencia de la discapacidad, entre las cláusulas más habituales –pero no por ello muy extendidas en la negociación colectiva examinada- lo son las que atienden a contribuir a sufragar los gastos de guardería o de hijos menores de 3 años, es decir, los gastos previos a la escolarización obligatoria y gratuita. Así algún convenio establece el abono mensual de una ayuda social preescolar para sufragar los gastos de cuidado de los hijos mayores de 4 meses y menores de 3 años siempre que, o bien sean atendidos en una guardería o por una persona particular, previa justificación del gasto o directamente una ayuda por guardería. En otros casos se dispone directamente una ayuda fija por hijo (al año, 150, con el límite de 450 euros por familia) por ayudas de guardería, sin precisar nada más o para hijos entre los 120 días desde su nacimiento y hasta que cumpla los 6 años de edad. También las ayudas para contribuir a los gastos por la escolarización de los hijos –ya mayores de 3 años- son frecuentes en la negociación colectiva. Así, algunos convenios establecen una ayuda –de cuantía reducida (56,38 euros anuales) por cada hijo en edad escolar (de 3 a 16 años). Algún convenio establece también para ayudas para estudios de hijos del personal en cuantías variables, comprendiendo incluso la enseñanza universitaria y también en casos de hijos con deficiencias que asistan a centros de educación especial e incluso en algún caso limitadas a los estudios superiores cuando se cursen fuera de la localidad con la particularidad de que sólo se establecen 20 ayudas, en cuantía de 795 euros. Algún convenio establece una cuantía fija (60 euros) para preescolar, primaria, ESO y FP. En algún caso simplemente se establece en el convenio el fondo anual con tal finalidad para ayudas a estudios de hijos de trabajadores (2000 €). En algún caso se incrementa la cuantía si la familia tiene la condición de familia numerosa, abonándose el importe correspondiente a una ayuda adicional como si tuvieran un hijo más. En algún caso se establece el derecho de becas de orfandad para los estudios de hijos de hasta 16 años. Algún convenio prevé bolsas de libros de estudio.

Todavía perviven en algunos convenios las ayudas económicas por matrimonio, como cantidades de devengo por una sola vez. Los menos, de carácter empresarial, contemplan ayudas de pago único, por nacimiento de hijo incluyendo la adopción.

También se contempla por algún convenio las prestaciones en caso de fallecimiento en cuantía variable a favor de los familiares, normalmente el cónyuge aunque a veces también a los hijos: un mes del salario del fallecido; dos meses del salario completo que percibía el trabajador fallecido; tres meses del salario base, antigüedad, beneficios y plus de convenio; una indemnización a tanto alzado fijada directamente por el convenio. En algún caso se señala que estas ayudas son para hacer frente a los gastos del fallecimiento, y la cuantía es de la percepción mínima garantizada del trabajador más el complemento de antigüedad pero se limita al fallecimiento derivado de enfermedad común. En otros casos, lo que se prevé es la asunción por parte de la empresa de los gastos de traslado del cadáver cuando fallezca prestando servicios fuera del lugar de residencia o, incluso, el derecho a la concesión de un nicho en propiedad o

simplemente una ayuda por sepelio de cuantía variable para sufragar los gastos que cause el sepelio o incineración del trabajador.

Por su parte, algunos convenios de empresa prevén la posibilidad de concesión de préstamos a sus trabajadores. Algún convenio prevé la posibilidad de que la empresa pueda conceder una ayuda económica al trabajador –conductor- en caso de que en el ejercicio de su actividad profesional pudiera ser objeto de sanción económica por causas imputables al conductor. En otros casos, y siempre a nivel de empresa, se contemplan ayudas para estudios de los propios trabajadores.

También habituales son las ayudas para prótesis dentales, gafas, plantillas ortopédicas y similares tanto del trabajador como del cónyuge e hijos e incluso, en un convenio colectivo, la aportación en el abono de las prestaciones farmacéuticas.

j) Flexibilidad de jornada: flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo y otros supuestos

Como antes se ha señalado (vid. TIEMPO DE TRABAJO) aunque los supuestos de horario flexible para entrada y salida no son habituales, y aunque en algunos casos no se exige o atiende a la conciliación de la vida laboral o familiar como causa justificadora –aunque lógicamente el horario flexible siempre facilita esta conciliación- varios de estos convenios sí atienden o invocan expresamente la conciliación de la vida laboral o familiar en orden a establecer un régimen de flexibilidad horario para la entrada o salida del trabajo. Hay que anticipar ya que casi siempre se trata de convenios en el ámbito de las administraciones públicas.

Así, algún convenio contempla un detallado régimen de permisos para flexibilizar el horario laboral que atiende a circunstancias familiares: tener a cargo hijos o cónyuge con disminución o minusvalía; personas mayores de 65 años que requieran especial atención o hijos menores de 12 años; minusválidos con discapacidad superior al 65% hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad; víctimas de violencia de género. Algún convenio, también en el ámbito de la Administración Pública, prevé la flexibilización del horario de permanencia obligatoria en una o dos horas diarias en caso de que el trabajador sea padre o madre de una familia numerosa, hasta que el menor de los hijos alcance doce años. Algún otro convenio reconoce este derecho por razones familiares mas amplias que las señaladas: así el tener a cargo personas mayores de 65 años, hijos de 12 años o menores, así como niños y niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65%, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, se le reconoce el derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan estableciendo. Esta reducción se amplía a dos horas cuando se tengan hijos o acogidos con discapacidad física, psíquica o sensorial, con la finalidad de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial con los horarios de sus puestos de trabajo. Excepcionalmente se reconoce incluso el derecho a autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar y en los casos de familias monoparentales.

Fuera ya del ámbito de la administración pública también existen algunas previsiones sobre el particular: así, algún convenio contempla que los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados podrán flexibilizar su jornada de trabajo y podrá realizarse tanto en cómputo diario como semanal, dentro de los límites que puedan establecer de común acuerdo el

trabajador y la empresa. En otros casos se señala el derecho de los trabajadores a adaptar su jornada de trabajo, respetando la jornada establecida en la empresa, por cuidado de hijo menor de 8 años o para cuidar a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado cuando, por razones de enfermedad, accidente, edad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El régimen jurídico se deja al acuerdo entre ambas partes aunque se concreta que si la nueva distribución conllevara una reducción de jornada, deberá ser entre un octavo y la mitad, con reducción proporcional del salario.

k) Otras cláusulas

Algunos convenios establecen como mejora la posibilidad de establecer prioridades de admisión en los centros de trabajo –que son centros docentes- de los hijos, hermanos o tutelados de los trabajadores.

l) Declaraciones de intenciones

Algún convenio prevé expresamente entre los objetivos de igualdad, que regula profusamente, el conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

5. VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

a) Violencia de género

En general, en la negociación colectiva examinada son frecuentes las referencias a las víctimas de violencia de género pero reiterando la regulación legal y además con un alcance muy limitado.

De todos los supuestos en los que la violencia de género tiene consecuencias sobre el contrato de trabajo [art. 37.7: reducción de jornada; art. 40.3 bis: derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo cuando se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando servicios; art. 45.1.n) y 48.6): suspensión del contrato a solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género; art. 49.1.m): extinción del contrato a solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género; 52.d): no cómputo de las ausencias al trabajo a efectos de la extinción del art. 52 ET cuando sean debidas a situaciones de violencia de género; art. 55.b): nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por ejercicio de sus derechos], los convenios colectivos reiteran total o parcialmente su contenido en un número muy elevado, siendo la cláusula relativa al derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, la reducción de jornada, el no cómputo de las ausencias al trabajo por tal motivo y la reducción de jornada los supuestos que más frecuentemente son recogidos por los convenios colectivos examinados.

En algún caso, existe un capítulo específico que recoge bajo un tratamiento sistemático unitario, buena parte de las previsiones del ET pero prácticamente sin ninguna singularidad o adición relevante aunque en algún caso se señala que una vez que la trabajadora acredite esta situación a la empresa en la forma establecida legalmente, la empresa le facilitará “los supuestos que aparecen en la ley a propuesta de esta” (sic) enunciando a continuación los distintos derechos que reconoce el ET en esta materia. Tampoco faltan casos en los que el convenio se limita a declarar la aplicación de las modificaciones operadas en el ET por la Ley Orgánica 1/2004, de

28 de diciembre, en algún caso con transcripción de su articulado. En algún caso precisan que la reincorporación de la trabajadora se producirá en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. En algún caso se prevé también que la empresa proporcionará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima y a sus hijos dependientes. En algún caso se dispone la constitución de una Comisión de Garantía a la que no encomienda funciones aunque sí señala el deber de confidencialidad y sigilo de sus miembros, representantes de los trabajadores y de la empresa. En algún caso sin embargo, la Comisión de Garantía que viene a constituir se le atribuye la función de protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas. No faltan convenios que se limitan a una remisión genérica a la Ley 1/2004, de medidas de protección contra la violencia de género.

Sólo en algún caso muy puntual y dentro del ámbito sanitario-hospitalario se contempla la violencia de género como causa determinante del establecimiento de turnos y horarios de trabajo diferentes a los fijados con carácter general, siempre que sean compatibles con la prestación asistencial adecuada.

b) Igualdad y no discriminación

También son muy frecuentes las referencias a la igualdad y no discriminación por razón de género, en un sentido u otro aunque, en general, se trata de cláusulas que proclaman el derecho a la igualdad jurídica de hombres y mujeres y en algunos casos concretos referido al derecho a percibir idéntica retribución (sic) y en muy escasos supuestos por otras razones o motivo, aunque tampoco faltan estos que se refieren a la prohibición de discriminación e incluso al compromiso de remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de oportunidades, incluyendo la remoción de las discriminaciones indirectas. Entre estos motivos se señalan la discapacidad, edad, enfermedad, nacionalidad, origen racial o étnico, orientación sexual y religión; sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo en materia salarial; o sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo; añadiendo algún convenio la objeción de conciencia y la lengua. Algún convenio recoge, además de una declaración genérica de intenciones en aras a la promoción de la igualdad, un artículo específico referido a la política de tolerancia cero hacia los actos contra la inmigración y las minorías étnicas. Menos habituales son las referencias a que se tendrán especialmente en cuenta, en aras a su eliminación, las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares y de estado civil

En algún caso, la igualdad y no discriminación sólo se contempla en la perspectiva sancionadora mediante la tipificación como falta grave de toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En algún caso se contempla la formación como el medio para favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y puestos directivos.

Otros convenios regulan más detalladamente la obligación de realizar el Plan de igualdad exigido legalmente pero sin ampliar los supuestos legales y enunciando los objetivos preferentes de los mismos o simplemente el compromiso de elaborarlo durante la vigencia del convenio o en un plazo determinado, o mantener los ya iniciados, aunque en algún caso sí el convenio, de carácter sectorial o empresarial, sí recoge direcciones y reglas en orden a la elaboración de los Planes de igualdad y algún Convenio de empresa enuncia la programación de su desarrollo identificando hasta 8 áreas de actuación concretando para cada uno de ellos los objetivos, las medidas, las acciones, el responsable, el calendario de implantación y los indicadores de

seguimiento y control y en otros casos, título orientativo, se señalan diversas materias sobre las que puede incidir el Plan de Igualdad. En algún caso incluso se constituye un Comité paritario Permanente de Igualdad al que se dota de variadas competencias en relación con la igualdad de género: así, además de la realización del Plan de Igualdad, otras competencias tales como promover la implantación de acciones positivas, de sensibilización, entre otras muchas. En otros casos se trata de una Comisión para la igualdad de oportunidades a la que se atribuyen funciones de vigilancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, igualdad salarial, con expresa referencia vigilar que no se hagan distinciones entre categorías masculinas y femeninas y el seguimiento de las posibles discriminaciones indirectas.

En otros casos se limitan a reiterar la obligación de confección de los Planes de Igualdad en los mismos términos previstos en la LOIEMH. Algún convenio de administración pública local establece como criterio preferente para la adjudicación de contratos de gestión indirecta de servicios la existencia en la empresa de un Plan de igualdad de oportunidades. En algún caso se limita a señalar que la empresa llevará a cabo actuaciones positivas en todos los ámbitos de las relaciones individuales y colectivas, tendentes a lograr los objetivos y principios generales de la LOIEMH.

En muchos casos, el convenio se limita a remitir en esta materia a lo previsto en la LOIEMH o a declarar su respecto a dicha Ley, con transcripción de parte del contenido de su Preámbulo y en algún caso establece un plazo para la constitución de la Comisión de Igualdad o declarar las buenas intenciones sobre el particular.

Algún convenio recoge el compromiso de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres y enumera las medidas a llevar a cabo con tal finalidad. En algún caso el convenio prevé medida en distintos ámbitos: en el ámbito de la selección del personal –con un elenco de acciones estratégicas-, de formación; de comunicación y de seguimiento.

En algún caso se crea una Comisión específica para la igualdad para velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y para evitar toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6. OTROS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

a) Organización de condiciones de trabajo (movilidad funcional y geográfica, realización de funciones de inferior categoría.

En general, los convenios colectivos en materia de organización de las condiciones de trabajo y, concretamente en lo referente a las facultades empresariales de movilidad funcional y geográfica o la realización de funciones de inferior categoría, reiteran el contenido de la regulación estatutaria.

No obstante, algún convenio empresarial recoge una cláusula de polivalencia geográfica, es decir, la posibilidad de destinar a los distintos centros de trabajo de la provincia de Castellón a sus trabajadores con preaviso. Otro convenio recoge una cláusula de polivalencia funcional.

b) Carga de trabajo (Incremento de la productividad, control de fatiga...)

Aunque muchos convenios, como se señala a continuación, disponen expresamente que es facultad de la empresa la organización del trabajo señalando expresamente a título

ejemplificativo que entre estas facultades se comprende la determinación de la prestación debida e incluso la determinación del sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el mínimo exigible no es habitual que el convenio se refiera a sistemas de medición de productividad aunque sí existe algún caso: así especialmente significativo resulta desde esta perspectiva un convenio que establece un sistema rendimiento y productividad que consiste en el cronometraje de todas las actividades productivas de la empresa determinado un sistema de productividad medida del cual dependen las retribuciones variables a percibir, en un nivel bastante importante de incidencia sobre la cuantía de la retribución final. Y es que, efectivamente, en general, la regulación de la productividad se recoge en el convenio en el apartado referente a los complementos salariales por cantidad y calidad mas que desde una perspectiva de control de la fatiga o del control o valoración de la carga de trabajo.

Efectivamente, en general, la organización del trabajo es facultad de la empresa pues entra dentro del poder de especificación propia de la relación laboral. No obstante, algunos convenios señalan expresamente esta circunstancia e incluso precisan el alcance, a título ejemplificativo, de esta facultad, que comprende entre otras ahora relevantes, el establecimiento de la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones y la determinación del sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, en mínimo exigible. Algún convenio se encarga de precisar la conveniencia, en ejercicio de esta facultad, de fijar una fórmula de cálculo de retribución clara y sencilla que permita su comprensión por los trabajadores, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas. Esta misma previsión se contempla en otros convenios en los que se contempla la posibilidad de establecer sistemas científicos o de trabajo medido aunque la prestación de servicios se presume, salvo norma, disposición o pacto en contrario, como trabajo a tiempo. Algún convenio prevé un incremento salarial si con motivo de la implantación de un sistema de incentivos en una o varias secciones, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la normal. En sentido similar, pero de carácter mas puntual, algún convenio señala que aunque la regla general es que sólo se prestará el trabajo habitual, pasajeramente y por razones de urgencia, el trabajador podrá ser requerido a prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, que será debidamente retribuido conforme a las disposiciones aplicables o la retribución más beneficiosa.

Sólo en un convenio se ha hallado una cláusula de control de jornada referido a un parte diario de control de la jornada efectiva de trabajo predicado de los trabajadores de movimiento.

c) Autonomía del trabajo (reconocimiento de actitudes autónomas, autonomía como criterio para el encuadramiento profesional)

Algunos convenios sí reconocen la autonomía como criterio para determinar el encuadramiento profesional. En otros casos no se declara expresamente como tal pero se reconoce al enunciar la categorización general de alguno de los grupos profesionales que se establecen

d) Seguridad en el trabajo: situaciones de peligro para la vida o integridad física

Algún convenio reconoce una reducción de jornada en trabajos tóxicos sin que quepa compensación económica ni complemento salarial por tal concepto. En algún caso se establecen limitaciones al tiempo de trabajo ante las pantallas de ordenador. Algún convenio lo que hace es establecer pluses económicos para compensar ciertos riesgos, como los biológicos.

e) Participación en la organización del trabajo.

Como se ha señalado, son muy numerosos los convenios que disponen que la organización del trabajo es facultad de la empresa. No obstante, en algunos casos los mismos convenios disponen la posible participación, en grados diferentes, de los representantes de los trabajadores. Así, en algún caso se señala que esta facultad se ejecutará oyendo previamente a los representantes de los trabajadores o se declara el carácter preceptivo de la consulta a los delegados de personal, o se reconoce a estos facultades de participación, control y propuesta o simplemente la comunicación a éstos de todo cambio o modificación de los métodos operativos actuales de conformidad con lo que dispone el ET o mas en general, remitiendo a estos efectos al ET o que la empresa procederá a consultar a los representantes de los trabajadores en caso de “reestructuración esencial”. Esta participación de los representantes de los trabajadores se prevé en algún caso para el establecimiento o no de sistemas de remuneración incentivada, que se contempla como facultad de la empresa. En otros casos se remite simplemente a los derechos de audiencia, información y negociación previstos en la normativa vigente o a las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta según la normativa vigente. En algún caso se señala que la implantación de nuevos sistemas de trabajo tendrá que acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores remitiendo a la normativa aplicable en caso de falta de acuerdo en el plazo máximo de 30 días.

Muy aisladamente, algún convenio señala también en relación con la prestación de trabajo que el empresario debe tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados que, en su caso, le presten servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia de la prestación de trabajo.

f) Clima laboral (relaciones interpersonales, tratamiento con el debido respeto y consideración, oferta de bienes y servicios para los empleados y familiares, cláusulas sobre abuso de autoridad, fondos para atender actividades de índole social y cultural, ayudas al estudio, premios por natalidad, nupcialidad, anticipos, préstamos, obsequios, asunción de responsabilidad civil por la empresa)

En general, los convenios colectivos no contienen referencias expresas al clima laboral en la empresa aunque muchas de sus disposiciones abundan en esa idea. Así, no cabe duda el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, el abuso de autoridad, la participación en riñas y pendencias con compañeros de trabajo son todas conductas que redundan en mal clima laboral y que los convenios, como hemos visto en los epígrafes anteriores, articulan distintas medidas – programáticas, preventivas, disciplinarias- tendentes a excluir estos comportamientos siempre despreciables (vid. Epígrafes anteriores y el epígrafe 8 referido a los mecanismos reparadores). Es de señalar que prácticamente todos los convenios colectivos que recogen un listado de infracciones se refieren entre las faltas graves a los distintos tipos de acoso, al abuso de autoridad, a los malos tratos de palabra y obra y a la participación en riñas y pendencias con otros compañeros de trabajo.

Igualmente se han indicado ya en el apartado dedicado al análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar la previsión de cláusulas de distinto tipo que prevén la oferta de bienes y servicios para los empleados y familiares (anticipos, préstamos, ayudas sociales de muy distinta índole, ayudas de natalidad, ayudas de nupcialidad, etc.). En cuanto otorgan beneficios al trabajador derivados de su pertenencia profundizan en la satisfacción del empleado con la empresa y, consiguientemente, mejoran el clima laboral en la empresa.

Entre los beneficios sociales que también abundan en una mejora del clima laboral en cuanto relajan en nivel de estrés laboral que determinadas profesiones pueden conllevar al poder incurrir el trabajador en responsabilidad civil o aquiliana, bastantes convenios colectivos prevén la obligación a cargo de la empresa de establecer a favor de sus trabajadores y a su cargo, total o parcialmente, seguros de responsabilidad civil que cubran aquélla en la que pudieran incurrir en el ejercicio de su actividad profesional.

También es susceptible de generar un importante estrés laboral la retirada del carnet de conducir cuando su vigencia es necesaria para el ejercicio de la actividad profesional. En este caso, también son frecuentes los convenios colectivos que prevén garantías de recolocación del trabajador que se ve afectado por esta retirada del permiso de conducir : en general la garantía se concreta en proporcionar al trabajador otro puesto de trabajo, en algunos casos garantizando los derechos económicos durante un plazo determinado, pero no siempre: así se proporciona este puesto si salvo si la privación ha sido por embriaguez o consumo de drogas o imprudencia o dolo. En algún caso se establece este derecho durante un plazo máximo (12 meses o 6 meses) transcurridos los cuales queda al estudio de cada caso y siempre que la privación no haya sido debida a la ingestión de bebidas alcohólicas, estupefacientes o estimulantes. En otros casos, se declara que las partes se someterán expresamente al acuerdo que sobre el particular se adopte por la Comisión Paritaria del Convenio provincial. En otros casos y siempre que la reorganización fuese posible, se dispone que el trabajador podrá desempeñar trabajos de inferior categoría mientras subsista la retirada del carnet pero si esta no es posible, pasa a suspensión del contrato de trabajo. En algún caso este derecho se contempla incluso si la privación del permiso de conducción no ha sido únicamente durante la ejecución de la prestación de servicios para la empresa sino fuera de la jornada aunque con diferente régimen jurídico: si ha sido durante la ejecución de la prestación debida, al trabajador se le asigna otro puesto de trabajo con respeto de sus derechos económicos y derecho al reintegro del puesto en cuanto acabe la suspensión de la retirada del carnet; en el otro caso, los derechos serán los del puesto asignado y conserva el derecho preferente a ocupar la primera vacante en su antiguo puesto de trabajo. En otros casos, se estipula la contratación de un seguro financiado por la empresa y el trabajador para asegurar al trabajador la percepción de 1000 €/mes durante un año cuando le sea retirado el carnet de conducir completando la empresa la diferencia entre dicha cuantía del seguro y la retribución mensual salarial del trabajador.

En el caso de retirada de carnet profesional que habilita para el ejercicio de la profesión (en el ámbito de Casinos) se considera causa de despido improcedente salvo que la retirada fuera como consecuencia de conducta culpable y probada del trabajador.

7. VIGILANCIA DE LA SALUD APLICADA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Curiosamente, son muy numerosos los convenios examinados que no señalan nada sobre reconocimientos y, en aquellos casos en los que sí se refieren a los mismos, el contenido de la regulación es bastante pobre pues, en general, se limita a declarar la obligatoriedad de los reconocimientos para los trabajadores, tipificando como falta su incumplimiento. En otros casos, se declara simplemente que serán facilitadas por la empresa con carácter anual. En otros casos se precisa, además de la periodicidad (anual) el tipo de análisis o reconocimiento al que debe ser sometido el trabajador o incluso los criterios según el tipo de trabajador y circunstancias y simplemente se indica que serán diferentes en función de los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo. En algún caso se acompaña de algunas

declaraciones de intenciones. En algún otro caso, se precisa que estos reconocimientos son preceptivos como valoración de la aptitud del trabajador para ser admitido en lugares de trabajo que pueda afectar a la seguridad alimentaria de la empresa (de chocolates).

En algún caso, se reconoce el derecho de los trabajadores a reconocimientos médicos en términos más amplios: además de los generales, también aquellos casos que soliciten los trabajadores. Incluso en algún caso la vigilancia de la salud se realizará en función además de los riesgos inherentes al trabajo se señala expresamente como elemento de valoración “el ambiente laboral en que se desarrolle”.

En muchos casos se remite a los términos regulados en el art. 22 LPRL o simplemente se recoge el compromiso de los firmantes de cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales o se remite a la normativa en materia de seguridad y salud con carácter general.

Por lo demás, la terminología resulta bastante variadas: “revisión médica”, “examen de salud”, reconocimiento médico, “vigilancia del estado de salud o vigilancia de la salud”.

8. MECANISMOS SANCIONADORES: TIPIFICACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES RELACIONADAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

En materia de tipificación de faltas laborales relacionadas con riesgos psicosociales, y con independencia de las cláusulas genéricas que tipifican los distintos incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales que lógicamente están presentes en buena parte de los convenios colectivos examinados, los convenios colectivos también tipifican, aunque no con carácter general, faltas relacionadas con riesgos psicosociales específicos e incluso en algunos casos se define con ocasión de esta tipificación en qué consiste el riesgo.

Así, por lo que se refiere al acoso sexual, la definición resulta bastante coincidente en todos los convenios examinados, considerando por tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico, no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo. Algún convenio entra al detalle de diferenciar entre el acoso sexual de intercambio y el acoso sexual medioambiental tipificando el primero en todo caso como falta muy grave y el segundo como grave o muy grave, según las circunstancias. O también como toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de empleo de esta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. Algún convenio insiste en la mayor gravedad de la conducta cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea ejercido por persona de superior categoría y se limita simplemente a tratarlo desde una perspectiva sancionadora y en otros casos a lo anterior adiciona que se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral. Algún convenio por lo demás con una regulación muy extensa y detallada en materia de igualdad y de otros riesgos psicosociales, incluso detalla, a título de ejemplo, algunas conductas susceptibles de quedar integradas dentro del concepto genérico de acoso sexual: a) las insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual; b) los comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directas o indirectas; c) las cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales; d) la

insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a; e) tocamientos, gestos obscenos y roces innecesarios; f) toda agresión sexual. En algún caso se limitan a definirlo como agresión verbal o física, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Por lo que se refiere al acoso moral o acoso psicológico, se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas o el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos. En general, el número de convenios que lo recogen como falta es mas reducido que los tipifican el acoso sexual y en algunos casos se limita a declarar que la empresa velará por evitar que el trabajador sea sometido a cualquier actitud de acoso moral o presión laboral tendenciosa. No deja de ser significativo que algún convenio trate de agrupe unitariamente: género femenino, y acoso sexual y moral.

En algún caso la definición es más completa: todo abuso de poder que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorios, abusivas o acosantes: de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona abandone el lugar de trabajo. También se define como presión laboral tendenciosa.

En algún caso, la tipificación del acoso lo es mediante la remisión a normativa externa, tal como la Nota Técnica preventiva sobre el acoso elaborada por el INSHT, el ET o por la normativa que en su caso lo desarrolle o simplemente, en los términos establecidos por la ley.

En algún caso se considera expresamente situación agravante cuando esa conducta se lleva a cabo prevaliéndose de la posición jerárquica o se considera directamente conducta muy grave, frente a la gravedad cuando no existe esta circunstancia o en otros casos se considera falta grave siendo la reiteración lo que dota a la conducta de la consideración de muy grave.

También el abuso de autoridad es frecuentemente objeto de tipificación por los convenios colectivos examinados. En algún caso se tipifica conjuntamente con los malos tratos de palabra u obra pese a la muy diferente entidad de una y otra conducta y en muchos casos se establece su consideración expresa como falta muy grave, en cualquier caso. En algún caso, se establece también un procedimiento interno a resolver en un plazo breve. Son pocos los convenios que descienden a definir que es el abuso de autoridad: “la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesto de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior” o “un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente transgresión de un precepto legal”.

En algún caso, en estos supuestos, se establece un procedimiento específico: la comunicación por parte de quien lo sufre al director de la empresa para la inmediata instrucción de un expediente fijando unos plazos breves e incluso se dispone la conveniencia de crear, junto con los representantes legales de la empresa, de procedimientos o protocolos de actuación

Además de las faltas de acoso señaladas, más características o con una clara delimitación conceptual, varios convenios prevén como faltas conductas que, no encuadradas en las anteriores, son susceptibles de generar un riesgo psicosocial en el trabajador, individual o colectivamente, en cuanto afecta al propio clima laboral en la prestación de servicios. Así, la falta de respeto en materia leve a los subordinados; o la falta de respeto grave a los compañeros o mandos de la empresa; los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadores y a los usuarios; o a las personas con discapacidad, familias, jefes y compañeros; y el originar frecuentes riñas y alborotos en el trabajo.

No faltan convenios que no regulan nada en materia de faltas o sanciones aunque en algún caso, pese a esta omisión, sí cuentan con previsión específica en materia de acoso sexual considerándolo discriminatorio y declarando una política de no tolerancia.

RESUMEN:

El presente trabajo analiza el tratamiento que reciben los riesgos psicosociales en la negociación colectiva en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Valenciana, tanto a nivel sectorial como a nivel de empresa en el periodo temporal 2008-2011. La perspectiva adoptada es muy amplia pues abordar los riesgos psicosociales en una perspectiva amplia, atendiendo a todos aquellos aspectos que pueden incidir en el bienestar psicológico del trabajador y comprendiendo, por tanto, también aspectos organizativos como tiempo de trabajo y retribuciones. Desde el punto de vista cuantitativo, han sido 226 convenios los convenios examinados siendo 80 sectoriales y 146 de empresa, lo que lo convierte en un trabajo de gran amplitud y suficientemente significativo del tratamiento de los riesgos psicosociales por la negociación colectiva.