

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso /2016-2017

TRABAJO FIN DE GRADO:

LA CONCILIACIÓN DE LA VIADA LABORAL Y FAMILIAR.- ANALISIS COMPARADO ENTRE EL REGIMEN APLICABLE EN LA EMPRESA GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.U. Y EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA.

RECONCILIATION OF WORKING AND FAMILY LIFE.- COMPARATIVE ANALYSIS OF THE REGIME APPLICABLE TO THE COMPANY GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.U. AND DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA.

Realizado por el alumno D^a. Isabel López Martínez

Tutorizada por la Profesora D^a Susana Rodríguez Escanciano

RESUMEN/ABSTRACT	3
1. INTRODUCCIÓN, PRESENTACIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.....	5
1.1. OBJETO DEL TRABAJO	5
1.2. METODOLOGÍA EMPLEADA.....	6
1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	6
2. NORMATIVA QUE REGULA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	7
3. ESTUDIO DE LAS MEDIDAS Y ESTRATEGIAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA GM ESPAÑA, S.A.....	13
3.1.- INTRODUCCIÓN.....	13
3.2.- LA PLANTILLA.....	14
3.3.- PERMISOS Y LICENCIAS	15
3.4.- OTROS DERECHOS Y EXCEDENCIAS.....	24
3.5.- PLAN DE IGUALDAD.....	27
4. ESTUDIO DE LAS MEDIDAS Y ESTRATEGIAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA.....	30
4.1.- INTRODUCCIÓN.....	30
4.2.- LA PLANTILLA.....	32
4.3.- PERMISOS Y LICENCIAS.....	33
4.4.- OTROS DERECHOS Y EXCEDENCIAS.....	39
4.5.- PLAN DE IGUALDAD.....	45
5. ANÁLISIS DE SITUACIONES CONFLICTIVAS REALES.....	45
6. CONCLUSIONES.....	46
7. TEXTOS CONSULTADOS.....	50

RESUMEN/ABSTRACT

Este trabajo tiene como objetivo profundizar desde un punto de vista práctico sobre el origen, la evolución y la regulación normativa en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a nivel general, haciendo un breve recorrido por las leyes más relevantes en igualdad y conciliación para analizar posteriormente, y con más detalle, cómo es su aplicación a los trabajadores de una empresa privada, en este caso, General Motors España, S.A.U. y a los empleados de la Administración pública, para este caso, la Diputación Provincial de Zaragoza, estudiando de esta manera dos sectores muy diferenciados, con el fin de saber si dentro de estos dos ámbitos se ofrecen las fórmulas de conciliación necesarias que permitan a los trabajadores compatibilizar su vida familiar y laboral.

Igualmente, permitirá comprobar si la conciliación laboral y familiar tiene la importancia y relevancia necesaria dentro de la estrategia empresarial para obtener unos óptimos resultados y si dentro de la Administración pública, que tiene un protagonismo importante para establecer las bases en políticas de conciliación y proporcionar la medidas legislativas necesarias, también son objeto de impulso y son dirigidas a favorecer la conciliación de su personal.

Tras realizar un análisis descriptivo de las medidas que en estos dos ámbitos se utilizan para hacer posible la conciliación, se extraerán una serie de conclusiones como parte final de la investigación.

ABSTRACT.-

The aim of this project is to gain an in-depth understanding of the origin, evolution and prevailing legislation related to work-life balance, in a general sense. With this purpose, this work takes a look at the most relevant equality and reconciliation laws to analyse in detail their implementation in a private company, in this case, General Motors España, S.A.U. and in a public institution; Diputación Provincial de Zaragoza (DPZ). Therefore, it will explore two distinct areas to establish whether they provide adequate conciliation services to employees.

At the same time, this study will serve to verify the importance and relevance of the reconciliation of working and family life within the business plan of General Motors España in order to achieve optimal results. This work also reviews the DPZ strategy to check the undertaking of their obligations in terms of these policies as a public institution has an important role in promoting new laws and establishing the legal basis for conciliation.

Finally, after a review of the measures taken in both cases, final conclusions will be drawn.

1. INTRODUCCIÓN, PRESENTACIÓN GENERAL y JUSTIFICACION DEL TRABAJO

Con el presente trabajo se pretende analizar desde un punto de vista práctico qué importancia real tiene la conciliación laboral, familiar y personal y cómo toma en consideración en dos sectores tan diferentes en las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

La idea principal es conocer el origen, la evolución y la regulación de la conciliación laboral, familiar y personal, haciendo un análisis y estudio de lo general para profundizar con detalle en cómo es su aplicación en los trabajadores de la empresa privada y en los empleados de la Administración pública, ambos sectores muy diferenciados, con el fin de saber si tiene la importancia y relevancia dentro de la estrategia empresarial para obtener unos óptimos resultados y si dentro de la Administración pública, que es una parte importante para establecer las bases en políticas de conciliación y proporcionar las medidas legislativas necesarias, también son objeto de impulso y son dirigidas a favorecer la conciliación de su personal.

Como ambos sectores son muy amplios, el estudio se centrará en la Empresa General Motors España, S.L.U. y en la Diputación Provincial de Zaragoza.

1.1.- OBJETO DEL TRABAJO

El objetivo que se persigue con este trabajo es profundizar en una parte teórica general, que ayude a comprender y analizar la conciliación laboral, familiar y personal, definirla, comprobar su evolución y su aplicación, teniendo en cuenta que las dos empresas elegidas para realizar este trabajo, General Motors España, S.L.U y Diputación Provincial de Zaragoza, son un referente por sí mismas para otras empresas del mismo sector; la empresa General Motors España, S.L.U. para un número importante de empresas auxiliares del automóvil establecidas en Zaragoza y alrededores, y la Diputación de Zaragoza, para los 294 municipios de la provincia.

Por todo ello, se procede a investigar las medidas de conciliación que se ofrecen en estos dos ámbitos, y si la aplicación de estas pautas genera problemas o algún tipo de conflictividad laboral al hacer uso de ellas los trabajadores.

1.2.- METODOLOGIA EMPLEADA

El método seguido para la realización de este trabajo ha sido una investigación científica empírico-analítica, que es el tipo de investigación más utilizado en el campo de las ciencias sociales, junto con una toma de información documental, y un método de observación y entrevistas, con lo que se ha logrado obtener una información suficiente para poder elaborar el presente estudio y extraer las conclusiones que se expondrán al final del mismo.

También se han utilizado técnicas deductivas, partiendo de un marco general para llegar mediante el razonamiento a lo más específico.

Las fuentes empleadas han sido soportes informáticos de páginas web, los convenios colectivos y pactos laborales de ambas entidades, textos de legislación y otros documentos facilitados por las empresas y secciones sindicales. Las referencias aparecen en el apartado número 7 del Trabajo (Textos consultados), detallando cada una de las reseñas anotadas. El enfoque práctico de este estudio ha desaconsejado la utilización de estudios doctrinales teóricos.

También han sido muy interesantes las entrevistas mantenidas con miembros de los distintos Comités de Empresa y con la Graduado Social que atiende la Asesoría Jurídica de la Federación de Industria del Metal de CCOO en Aragón.

1.3.- ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El trabajo se ha planteado desde el conocimiento e importancia que tiene la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y haciendo una especial referencia a cómo es su aplicación en el ámbito de la empresa privada, concretamente en la mercantil, General Motors España, S.L.U, y cómo se materializa para el personal que

integra una Administración Pública de base territorial, en este caso concreto, a los empleados públicos de la Diputación Provincial de Zaragoza.

Para llevar a cabo este análisis, se ha dividido el estudio en cuatro partes.

La primera parte se centra en la Normativa que regula la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y su conceptualización a nivel general para ambos sectores, público y privado.

Las dos siguientes (segunda y tercera), diferenciando a cada una de las entidades estudiadas, con una introducción que describa a las mismas, hace un recorrido por la normativa específica que en materia de conciliación se están aplicando en ambas organizaciones.

La cuarta y última parte es un análisis de resultados de situaciones reales, consultando el nivel de conflictividad o de éxito en la aplicación de las medidas que ayudan a conseguir la conciliación. Tras este análisis se apuntará en el apartado número 6 del Trabajo las conclusiones en las que se recoja un resumen de todo lo analizado tras el estudio realizado.

2. NORMATIVA QUE REGULA LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Qué es y a qué nos referimos cuando hablamos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son cuestiones a las que nos vamos a referir en este apartado desde distintos enfoques.

La Comunidad Laboral Trabajando.com-Universia¹ realizó una encuesta entre más de 2.000 usuarios para conocer cómo se valora el factor de la conciliación a la hora de escoger una empresa para trabajar. De la pregunta sobre qué se entiende por conciliación familiar, resultó que para la mayoría de los encuestados (58%) es una situación que se produce cuando la empresa para la que trabajan les permite desarrollar

¹ <http://www.citapreviainem.es/conciliar-vida-laboral-familiar/>

su carrera profesional a la vez que cuidan de su vida personal; para el (27%), es aquello que permite pasar más tiempo con la familia y dan ciertas facilidades para su cuidado; mientras que para el 12% se trata de tener flexibilidad horaria; el 4% restante, se divide entre desarrollo profesional y otras definiciones.

Su Director General concluye que con estos datos se confirma la realidad a la que cada día se enfrentan las empresas. La necesidad de ofrecer adecuadas políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, atendiendo a las situaciones personales de cada trabajador.

Según el material divulgativo, editado por el Ministerio de Igualdad y elaborado por la Fundación Mujeres en 2010², se plantea como *“una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres para conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal para construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para mujeres y hombres con el fin de desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y disfrutar del tiempo personal y familiar”*.

Es definida en las organizaciones laborales como *“una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, trabajadores y trabajadoras”*³.

En consecuencia, procede concluir que una definición aceptada y acertada sobre qué es y a qué nos referimos cuando hablamos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es aquella que nos permite llegar a establecer un equilibrio en la vida de las personas trabajadoras en el que se puedan conjugar y compaginar los tiempos de trabajo, familia y ocio y, además, desempeñarlos con plena satisfacción.

² Material divulgativo: Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales, editado por el Ministerio de Igualdad y elaborado por la Fundación Mujeres (año 2010) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

³ Página 6 del Material divulgativo citado anteriormente.

Para poder llevar a cabo todo esto se hace necesaria una regulación normativa. Dicha necesidad viene dada fundamentalmente por la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y a su participación en otros espacios públicos dando pasos en el camino hacia la igualdad de oportunidades y reparto de tareas entre hombre y mujeres.

En cuanto a la normativa española que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, debemos empezar haciendo referencia a la de mayor importancia jerárquica, la Constitución Española de 1978. Ya en la misma, se dedican una serie de preceptos para que la conciliación familiar y laboral sea tenida en cuenta y practicada en igualdad de condiciones.

La Constitución Española establece en su artículo 14 el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación: *“todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Por otro lado, el artículo 9.2 exige la intervención de los poderes públicos *“para promover las condiciones necesarias, para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

Pero si hay un precepto de principal interés, cabe destacar la relevancia de lo establecido en el artículo 35, donde se recoge *“el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*. Ello sin olvidar el artículo 39.1 CE, que exige a los poderes públicos que *“aseguren la protección socioeconómica y jurídica de las familias”*. Procede señalar, por tanto, que la Constitución Española realiza una mención expresa a que la protección de la familia se desarrolle en el plano socioeconómico, haciendo mención al derecho al trabajo, a la libre elección de profesión, a la promoción profesional y a una remuneración suficiente para poder satisfacer sus necesidades y las de su familia en condiciones de igualdad.

Pero para poder llevar a cabo este trabajo, es necesario realizar también un repaso sucinto, muy breve, fundamentalmente en lo que se recoge en estas dos Leyes:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁴.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵.

Ambas son las que han introducido la mayoría de los cambios en las condiciones y en los derechos de los trabajadores, para conseguir de la manera más efectiva la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal⁶. Además, también son las que reforman y actualizan de manera continua las dos Leyes de referencia para los trabajadores en general y para los empleados públicos en particular, actualmente recogidas en los siguientes textos:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁷.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado⁸.

Cabe destacar, al tiempo, la importancia que para los empleados públicos tuvo el Plan Concilia que entró en vigor el 2 de enero de 2006 en la Administración General del Estado para permitir una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas.

⁴ BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1.999.

⁵ BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007.

⁶ En el Título IV, Capítulo II. Artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece que: *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

⁷ BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2015.

⁸ BOE nº 261 de 31 de Octubre de 2015.

Además, en cumplimiento del artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, se hizo pública la Resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública por la que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos⁹, cuyo análisis de ejecución y cumplimiento ya ha dado lugar al II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con nuevas mejoras y actualizaciones¹⁰.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar en su legislación medidas de obligado cumplimiento que puedan ser mejoradas por los citados Estados, cabe destacar las siguientes:

* Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

* Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373, de 21/12/2004).

* Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción.

El pasado 31 de octubre de 2016 con motivo del Día Europeo de la Igualdad Salarial, que se celebra el 2 de noviembre, la Comisión Europea ha asegurado que para este año 2017 presentará una propuesta que facilite el equilibrio entre la vida familiar y laboral pues *“al ritmo actual, las mujeres no cobrarán lo mismo que los hombres hasta el 2086”*¹¹.

Es evidente que existe una preocupación constante en la sociedad por conseguir con éxito que se produzca la ansiada conciliación, por lo que el legislador se encuentra obligado a modificar y actualizar continuamente estas Leyes importantes, introduciendo

⁹ BOE nº 130 de 1 de Junio de 2011.

¹⁰ BOE nº 295 de 10 de diciembre de 2015 .

¹¹ <http://www.aquieuropa.com/noticia/61930-bruselas-propondra-medidas-en-2017-para-conciliar-la-vida-laboral-y-familiar>

mejoras y reformas que cambian las condiciones de trabajo, con el fin de facilitar que se consiga el objetivo.

La última reforma laboral aprobada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, también introdujo algunas modificaciones que establecían a su vez cambios en el Estatuto de los Trabajadores, referidas al permiso de lactancia (art.37.4), al de reducción de jornada (art. 37.5) y en los criterios para la reducción de la jornada (art. 37.6) y también a las vacaciones no disfrutadas por maternidad (38.4).

En paralelo, a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016¹², se establece mediante su disposición final nº 9 una nueva Disposición Adicional, número 16, en el Estatuto Básico del Empleado Público, sobre el permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto, ampliándose en el supuesto de parto múltiple al primer día de la semana 35 de embarazo, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 2016, en aquellas Administraciones que así lo acuerden.

La última medida estatal aprobada con el fin de mejorar la conciliación entró en vigor el día 1 de enero de 2017, para la ampliación de la duración del permiso de paternidad previsto en la Ley 9/2009 de 6 de octubre, lo que supone un permiso de cuatro semanas en total, dos semanas más que hasta ese momento.

En Aragón, por circunscribir al territorio afectado por este Trabajo, se está trabajando en un Anteproyecto de Ley para la igualdad de hombres y mujeres, atendiendo al desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 que faculta a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en la misma, aunque todavía se encuentra en fase de estudio. En este sentido, Aragón se encuentra a la cola en esta materia, al ser de las pocas Comunidades Autónomas que no tiene desarrollada esta ley.

¹² BOE 30/10/2015.

3. ESTUDIO DE LAS MEDIDAS Y ESTRATEGIAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A.

3.1.- INTRODUCCIÓN

General Motors España, S.L.U, se instaló en Figueruelas (Zaragoza) en 1982, se encuentra situada en una zona industrial a 27 KM de Zaragoza. La actividad llevada a cabo en la planta es la fabricación de vehículos y componentes, estando clasificada dentro del Código Nacional de Actividades Empresariales (NACE 2009) con el número 2910, Fabricación de vehículos a motor¹³.

La fábrica de GM España se ha consolidado como un pilar básico de la economía de Aragón por su volumen económico, número de empleados y la industria auxiliar que se ha creado en el entorno. La repercusión es importante ya que ha supuesto un incremento importante del PIB, generación de empleo, exportaciones, pagos de impuestos y desarrollo de la región. Pero también es muy importante a nivel nacional, contribuyendo a colocar a España como el segundo país productor de turismos y el primero de vehículos industriales de Europa.

General Motors España pertenece a Opel/Vauxhall, que tiene su sede en Rüsselsheim (Alemania). Opel es la segunda marca de turismos más importante de GM, la tercera marca de mayor venta de turismos en Europa y uno de los mayores fabricantes. A su vez, Opel Vauxhall se integra dentro de la Corporación global de GM, refundada en 2009 bajo la denominación de GM Company. De esta manera, la empresa se gestiona no sólo por las directrices de la planta, sino también por la normativa europea de Vauxhall y la de GM Company.

En plena elaboración de este trabajo, el grupo automovilístico PSA Peugeot Citroën realizó un anuncio de forma oficial, informando de que se iba a realizar la compra a la estadounidense General Motors (GM) de su filial Opel/Vauxhall en una operación de 2.200 millones de euros, que le convertiría en el "número dos" del sector en Europa, con más de cinco millones de coches anuales, situándose solo por detrás de

¹³ Memoria de RSC de General Motors España S.L.U. publicada en 2014

Volkswagen¹⁴. En el comunicado no se hace ninguna alusión directa a la fábrica de Opel en Figueruelas, donde se está a la expectativa de saber cómo les afectará la operación, aunque en principio, todos los mensajes parecen tranquilizadores para la plantilla.

Mientras se avanza en el proceso de negociación organizada con todas las partes involucradas, el estudio que aquí se propone, se centrará en las medidas de conciliación laboral y familiar que ya disfrutaban los trabajadores de General Motors España, S.L.U en su planta de Figueruelas (Zaragoza) y que es el objeto de presente Trabajo, deseando que esta nueva etapa vaya dirigida hacia un futuro prometedor.

3.2.- LA PLANTILLA

Según se recoge en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa publicada en 2014, los 5.770 empleados de GM España son el mejor valor de la empresa. La antigüedad media de la plantilla es de más de 26 años, lo que demuestra el compromiso de la empresa con el mantenimiento del empleo, no en vano el 97,18% son fijos en plantilla. La presencia de mujeres se incrementa lentamente, alcanzando un 8,7% del total de empleados.

Su política de Recursos Humanos es observada como un referente para los trabajadores de las empresas auxiliares del sector, así como para un número importante de trabajadores habilitados para trabajar en GM España de empresas contratistas que prestan servicios a GM España y a los que se exige una formación mínima en distintas áreas y el compromiso de cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales y protección del medio ambiente aplicables en GM.

Las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre General Motors España, S.L.U y los trabajadores quedan comprendidas en su Convenio Colectivo, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, actualmente se

¹⁴ <http://www.heraldo.es/noticias/economia/2017/03/06/psa-compra-opel-por-200-millones-euros-crea-numero-dos-europeo-1162738-309.html>

encuentra en vigor el 13 Convenio colectivo¹⁵ firmado para los años 2013 a 2017, aplicándose desde el día 1 de mayo de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

En todo aquello no previsto en el texto articulado del Convenio, se utilizará como derecho supletorio el texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de Julio de 1970, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación. En lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción, las partes acuerdan remitirse al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, dentro de los límites temporales establecidos para ese tipo de contrato en el Estatuto de los Trabajadores.

3.3.- PERMISOS Y LICENCIAS

Por su naturaleza, los permisos proceden en su mayoría del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Conciliación Laboral y Familiar, de las últimas reformas laborales y, como no, del convenio, concretamente del capítulo V. Régimen de Personal. En el artículo 46, titulado permisos y licencias, se recogen las situaciones en las que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración según los motivos y por el tiempo que se establezca, con el fin de facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal.

Una vez expuestos y analizados, en el apartado número 6 de conclusiones, se procederá a destacar las mejoras que se reconozcan en el convenio frente a las previsiones legales.

En relación al permiso por maternidad, y con el fin de recoger y desarrollar lo establecido en los artículos 45.1 d) y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 6 y 10 del RD 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas ininterrumpidas de duración, ampliables en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de

¹⁵ BOPZ nº 128 de 07/06/2013

suspensión se distribuirá a elección de la interesada, siendo obligatorias para la madre, el disfrute de seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de hospitalización, se computará desde la fecha del alta hospitalaria, salvo las seis primeras semanas que se excluyen de dicho cómputo. Si la hospitalización tiene una duración superior a siete días, el periodo de suspensión por maternidad se ampliará en tantos días como dure la hospitalización hasta un máximo de trece semanas, ampliables en dos semanas en caso de que el hijo tenga una discapacidad.

A excepción de las seis semanas obligatorias para la madre, este es un derecho del que pueden ser beneficiarios los dos progenitores.

La prestación económica durante el permiso de maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente de la trabajadora.

Una medida muy importante de la Ley Orgánica 3/2007 fue reconocer a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (artículo 44.3) y de nuevo entran en relación los artículos 45.1d) y el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de cuatro semanas naturales ininterrumpidas; esta medida entró en vigor el 1 de enero de 2017 cuando se produce la modificación del permiso de paternidad, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, establecido en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Dicha modificación se produce conforme a lo establecido en la disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

En los casos de adopción y acogimiento, el derecho corresponde a uno de los progenitores a elección de los interesados, salvo que uno de ellos haya disfrutado en su totalidad la suspensión del art 48.

La prestación económica durante el permiso de paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso¹⁶.

Respecto al permiso por adopción y acogimiento se trata de una suspensión del contrato, similar a lo establecido para el permiso de maternidad biológica, ambos casos se encuentran regulados en los artículos 45.1 d) y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, si bien también hay que tener en cuenta lo establecido en los artículos 20 y 20 bis de la Ley de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

La trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas ininterrumpidas de duración, ampliables en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión tendrá efectos a partir de la resolución judicial de adopción o la resolución administrativa, a elección del trabajador.

En el caso de ser necesaria la realización de un viaje al país de origen, se podrá iniciar la suspensión cuatro semanas antes de la adopción.

Se tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

¹⁶ Artículo 25 del RD 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En los supuestos de adopción internacional se tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo necesario para asistir a las sesiones informativas y de preparación organizadas por la Entidad Pública o por el organismo acreditado con carácter previo y obligatorio a la solicitud de la declaración de idoneidad.

Los trabajadores que han sido padres, ya sea de forma natural como por adopción, tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el permiso de lactancia de hijo hasta los nueve meses, por nacimiento, adopción o acogimiento durante una hora seguida o dos fracciones de media hora durante la jornada de trabajo que suelen ser media hora al inicio y media hora al final.

Este derecho se recoge en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de lo establecido en el art. 37.6 del mismo sobre la concreción horaria y determinación del periodo de disfrute que le corresponderá elegir al trabajador, existe la posibilidad de acumular la media hora en jornadas enteras que, por voluntad del empleado, podrán disfrutarse a continuación de la baja por maternidad o a lo largo de los nueve meses. También el permiso por lactancia en esta empresa se ha establecido que podrá acumularse en jornadas enteras, que dan lugar a 10 días laborables que podrán disfrutarse a opción del trabajador, inmediatamente y de forma consecutiva después de la baja maternal o, de no ser así, en las fechas que se determine de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa, siendo ésta última quien las señale en caso de desacuerdo. En cualquier caso no más tarde de la fecha en la que el hijo cumpla los nueve meses.

Para poder disfrutar de este permiso se deberá presentar como justificante el Libro de Familia.

Según lo establecido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, el empleado tendrá derecho a disfrutar de quince días naturales en caso de matrimonio. Es decir, que al tratarse de días naturales y no hábiles, empiezan a contar desde la boda permiso por matrimonio.

Cabe destacar en este apartado que el Convenio mejora lo establecido en el Estatuto al conceder permiso de un día natural por el matrimonio de padres, hijos y hermanos. Para poder disfrutar de estos permisos, se deberá presentar como justificante un certificado del juzgado o invitación que acredite el parentesco.

El empleado, tendrá derecho por nacimiento de hijo, a un permiso retribuido de dos días laborales si se produce en Zaragoza y provincia, cuatro días naturales fuera de la provincia. Cuando se produzca el nacimiento en sábado, domingo o festivo el permiso se empezara a disfrutar el primer día laborable después del nacimiento. Para poder disfrutar de este permiso establecido en el artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 46 del Convenio Colectivo, se deberá justificar mediante el libro de familia o certificado del juzgado.

Un apartado especial requiere el permiso derivado del artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores, al que tienen derecho los trabajadores por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingresos y visita médica, ya que para que no haya diferentes interpretaciones y no surja ninguna problemática, la dirección de la empresa elabora unas instrucciones y normas en las que distingue sobre qué se considera y qué no se considera ingreso hospitalario, qué tipo de anestesia deben utilizar para generar permisos o el modo de justificar las ausencias por visita médica en función de los turnos de trabajo .

Estas instrucciones se comunican por parte de la Dirección de la Empresa a través de comunicados internos. La forma de transmitirse a los empleados se realiza vía e-mail y con publicaciones físicas en papel para aquellos empleados de la Compañía sin medios telemáticos; la información que se expone suele ser de carácter urgente e importante para los empleados.

La duración del permiso por accidente o enfermedad grave, será de dos días naturales si se produce en Zaragoza y provincia, y de cuatro días naturales si es fuera de la provincia. Al disfrute de este permiso dan derecho el cónyuge, hijos, padres abuelos, nietos y hermanos, tanto naturales como políticos.

- Se considera ingreso hospitalario, el que se produce ingresando al enfermo en una planta de hospital ocupando habitación y cama.
- No se considera ingreso hospitalario, el ingreso en boxes de urgencias de cualquier hospital. Tampoco se considera ingreso el que se produce en la zona de los hospitales denominada hospital de día.

No todos los ingresos generan derecho al permiso, la empresa también hace distinciones para su correcta aplicación y se refieren al periodo de permanencia del ingreso y al ingreso para operación programada, quedando como se detalla a continuación:

En el ingreso para operación programada lo normal es que el permiso se disfrute por la operación y no por el ingreso, este es el criterio que se está aplicando. Por lo tanto, en este caso hay que decir que se tienen dos días de permiso por la intervención con anestesia total o epidural.

También en el permiso por ingreso se dan una serie de causas que hacen que sea necesario poner los siguientes ejemplos:

* Si se produce un ingreso en domingo y el lunes permanece ingresado y no hay operación programada, pero el martes es operado con anestesia total o epidural, el permiso sería de tres días, uno por ingreso y dos por operación.

* Si se produce un ingreso por operación programada el lunes y la operación se realiza el martes con anestesia total o epidural, tendría permiso el martes y el miércoles por operación, el sábado le dan el alta y el jueves de la semana siguiente por problemas vuelve a ser ingresado, tendría permiso jueves y viernes por ingreso, permanece ingresado y el miércoles de la semana siguiente entra en un estado de gravedad, mientras permanezca en esta situación podría disfrutar de dos días más de permiso por gravedad que deberá ser acreditada en el justificante.

* Si se produce un ingreso hospitalario el martes y el trabajador ha trabajado más de la mitad de la jornada, el trabajador tendría dos días de permiso, miércoles y jueves. (Este aspecto los trabajadores lo consideran una importante mejora con respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores).

* Si el ingreso hospitalario se produce el sábado, y el alta es el lunes, no hay derecho a permiso salvo en el turno de noche que tendría el domingo.

En cuanto al permiso por operación se podrá disfrutar del mismo, cuando para la intervención quirúrgica se utilicen dos tipos de anestesia total o epidural. Cualquier otro tipo de anestesia o sedación no lo generará.

La duración del permiso corresponde a dos días naturales dentro de la provincia y cuatro si la operación se produce fuera de la provincia, siempre que el justificante que facilite el centro hospitalario detalle con claridad el tipo de anestesia utilizado.

Los trabajadores del turno de noche lo pueden adelantar siempre y cuando no disfruten más días de permiso que el que generarían en el turno de día.

Al igual que en el anterior supuesto, si se ha trabajado la jornada o más de la mitad de ella, el día de disfrute pasa al día siguiente.

Con respecto al permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización y con reposo domiciliario, incorporado al convenio a través de la última reforma laboral, para poder disfrutar del mismo, el justificante del centro hospitalario tiene que especificar sin ninguna duda, que no se ha producido hospitalización y que es necesario el reposo domiciliario con compañía.

Este permiso se empezaría a disfrutar el día en que el intervenido sea trasladado a su domicilio y el siguiente, puesto que la duración se establece en dos días naturales si se produce en Zaragoza y provincia y cuatro si es fuera de la provincia.

En cuanto al permiso para realizar consultas médicas, los trabajadores disponen de 16 horas al año que podrán utilizar para realizar consulta con el médico de cabecera o asistencia a consulta de especialistas no pertenecientes al sistema público de salud, como por ejemplo asistir a consulta de dentista privado y para acompañamiento de hijos menores o mayores de 18 años con una disminución de aptitud superior al 65%.

Para no tener problemas de interpretación por los horarios de los autobuses y poder asistir al médico de cabecera, se establecen unas normas internas con los siguientes ejemplos:

* Un empleado va de mañana y tiene el médico de cabecera a las 11 de la mañana, tendrá que coger el autobús que le permita llegar a la consulta (9'30) y si sale del médico a las 12'35, tendría que coger el autobús del turno de tarde e incorporarse a su puesto de trabajo, salvo que su supervisor le haya dicho lo contrario.

* Otro empleado tiene el médico a las 12 de la mañana, utilizará el bus de las 11 h y si sale de la consulta a las 13:10 hrs. no podrá volver a trabajar, por no disponer de autobús que lo lleve al trabajo antes de finalizar su jornada.

Se retribuirá exclusivamente el tiempo coincidente con su turno de trabajo, necesario para asistir a la consulta médica, constituido por una hora por desplazamiento antes de la cita, el tiempo que justifique que ha permanecido en la misma, y otra hora por desplazamiento de retorno a la empresa, siempre que se produzca efectivamente. Esto en el caso de que el desplazamiento para la asistencia sea en Zaragoza, cuando sea en población distinta, el tiempo considerado para el traslado se establecerá en función de la distancia, utilizando los sistemas de cálculo de rutas en vigor.

Se recomienda preavisar con la antelación suficiente del disfrute de los permisos por asistencia a consulta médica y asistencia a Especialista de la Seguridad Social para poder ser sustituidos, en situaciones normales con un día de antelación y en casos urgentes, con el tiempo que se pueda. Tras la visita médica se entregará el justificante de asistencia al médico.

En los casos de visita a médicos especialistas y solo para médicos especialistas de la Seguridad Social, el permiso será por el tiempo necesario para realizar la consulta.

En el convenio colectivo se mejora bastante lo fijado en el artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores por fallecimiento de parientes, teniendo el trabajador derecho a cuatro días naturales, desde el día en que se produce el hecho causante, por fallecimiento de cónyuges e hijos. En el supuesto de fallecimiento de padres, abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, tres días naturales en Zaragoza y provincia y cuatro días fuera de ella y para el fallecimiento de nietos, abuelos, y hermanos todos ellos políticos, dos días naturales en Zaragoza y provincia y cuatro días naturales fuera de la provincia de Zaragoza.

Para disfrutar de este permiso, si se ha trabajado al menos media jornada, el inicio del disfrute será a partir del día siguiente siempre que no se tuviera conocimiento del hecho causante con antelación. Se deberá justificar con la esquila del fallecimiento, certificado de defunción y justificante del parentesco.

Otro permiso que se mejora en convenio colectivo, frente a lo establecido en el art. 37.3c) del Estatuto de los Trabajadores, que fija sólo un día laborable de permiso por traslado de la residencia habitual, sin importar la distancia, se amplía en dos días naturales si el traslado de domicilio es fuera de la provincia. Este permiso deberá justificarse con el certificado de empadronamiento o la factura de la mudanza.

Se integra en el convenio pero no mejora lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al permiso para realización de exámenes; este permiso solo contempla los exámenes para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, incluido el de acceso a la Universidad y da derecho por el tiempo necesario para la realización de los mismos, debiendo presentar para justificar la ausencia un certificado de asistencia al examen expedido por el centro docente que lo realice.

Y, por último, cabe referirse al permiso por cumplimiento de deber inexcusable, que se disfrutará por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber, con la salvedad de que cuando se utilice por asistencia a juicio como demandado tendrá consideración de no retribuido, si la asistencia a juicio es como testigo, perito,... sí que da derecho a retribución y se deberá justificar mediante la citación judicial recibida.

3.4.- OTROS DERECHOS Y EXCEDENCIAS

La Ley de Igualdad reconoce el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Respecto a la jornada de trabajo, y atendiendo a lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que fue modificado por de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se incorpora el derecho del empleado a realizar una adaptación de su jornada laboral en lo que corresponde a la duración y distribución de la misma, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la ley o en el acuerdo con la empresa respetando lo contenido en ella.

Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de jornada por guarda legal, según recoge el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado de menores de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá disminuir la jornada entre 1/8 y la mitad de la misma con disminución proporcional del salario.

En los casos de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, tengan que permanecer ingresados, el padre o la madre podrán ausentarse una hora o reducir hasta un máximo de dos horas su jornada mientras dure la hospitalización, esta medida fue introducida por la disposición adicional de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas

urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Las cotizaciones efectuadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados se computan incrementados al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.

La L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo a través de su disposición adicional décimo primera, una modificación al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores sobre las causas de suspensión del contrato de trabajo y lo hizo para ejercer la protección de la trabajadora y/o del feto, y en base a ello y a lo establecido en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se incorpora al texto del convenio colectivo que determina que, si existe riesgo por el puesto de trabajo durante el embarazo, se tendrá derecho durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, se cursa a través de la Mutua generalmente a partir de la semana 21 de embarazo, así queda recogido en el Plan de vigilancia de la salud.

Si existe riesgo, por el puesto desempeñado, durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, después de haber extinguido el periodo de descanso por maternidad, se tendrá derecho durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

El subsidio por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural es del 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, en base al RD 295/2009 de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Cabe destacar que se incorpora al texto del convenio un tratamiento especial en los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género, introducidos por los artículos 37.7 y 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el artículo 21 de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de modo que la trabajadora tendrá derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Además, no serán tenidas en cuenta como tales, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Para llevar a cabo todas estas medidas, la trabajadora deberá aportar la Orden de protección a favor de la víctima y excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la Orden de protección.

Otros derechos que permiten a los trabajadores de la Empresa General Motors España S.L.U conciliar la vida laboral, familiar y personal son las excedencias recogidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Disposición Adicional décimo primera puntos 8 y 9 de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- 1) Los empleados tendrán derecho a una excedencia por cuidado de hijos / as durante un período no superior a 3 años, en el que se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose estos periodos como tiempo cotizado a efectos de Seguridad Social. Este derecho también se contempla para los casos de acogimiento permanente o acogimiento pre-adoptivo aunque sea de forma provisional.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

- 2) Para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el empleado tendrá derecho a una excedencia por cuidado de familiares durante un período no superior a 2 años

En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a lo dicho en el caso anterior.

- 3) Y otro tipo de derecho recogido en la legislación laboral es la excedencia voluntaria, siempre que se tenga al menos un año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.5.- PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una pieza significativa que garantiza los derechos de los empleados, se incorpora como Anexo II del Convenio Colectivo y es de aplicación a toda la plantilla de General Motors España, S.L.U. Su vigencia está vinculada a la del convenio.

La Comisión de Igualdad está formada a partes iguales por representantes de la empresa y de la parte social, es el órgano responsable de que se lleven a cabo las acciones de mejoras acordadas, así como las distintas evaluaciones durante la vigencia y la evaluación final.

Entre los objetivos marcados por la Comisión de Igualdad, se encuentran entre otros, los siguientes:

Llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del presente Plan de Igualdad; Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones que supongan una situación de discriminación de acuerdo a la LOIEHM a petición del trabajador o de cualquiera de las partes.

Elaborar, al final de la vigencia del Plan, un nuevo diagnóstico de situación teniendo en cuenta:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas, en su caso, en los diagnósticos.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Cambios a realizar en el contenido del Plan atendiendo a la efectividad de las medidas contenidas en el mismo.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Y las líneas de acción concretas se fundamentan en las Áreas de acceso al empleo, formación, promoción y protocolo de actuación frente al acoso.

En las acciones adoptadas en el Área de Acceso al empleo, se establece que la Dirección de la Compañía adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en General Motors con las siguientes actuaciones:

- La priorización de las mujeres en la contratación, en igualdad de méritos teóricos y prácticos, al objeto de equiparar gradualmente el peso en la plantilla de ambos sexos.
- Utilización de canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.

- Información a la Comisión de Igualdad, previa petición, del número de solicitudes recibidas distribuidas por género.

Con el fin de consolidar e incrementar la presencia de mujeres en la fábrica, se establecerá, como medida de acción positiva, que en los contratos que se hagan nuevos, en los que se recurra a la oferta exterior, la Empresa se compromete a favorecer la discriminación positiva hacia las mujeres en los colectivos menos representados, siempre en igualdad de méritos teóricos y prácticos de los candidatos.

En las acciones adoptadas en el Área de Formación y durante la vigencia del presente Plan de Igualdad se estudiarán acciones formativas a incluir en el Plan de Formación, para formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y en especial al personal relacionado con la organización de la empresa, mandos y personal con responsabilidades en los procesos de selección, clasificación, promoción, así como miembros de la Comisión de Igualdad, Comité de Empresa y delegados sindicales, con el objeto de garantizar la objetividad y no discriminación.

En las acciones adoptadas en el Área de Promoción y a través de la Comisión de Igualdad se estudiarán medidas de acción positiva que favorezcan la promoción de mujeres, a igual perfil y mérito teórico y práctico, en aquellos casos en los que estén subrepresentadas o exista una clara mayoría masculina.

En las acciones adoptadas en el Área de Protocolo de actuación frente al acoso, se encomienda a la Comisión de Igualdad velar por la correcta aplicación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.

Existen una serie de medidas específicas de actuación contra el acoso sexual y por razón de género, aplicando un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo con el que se consigue que cualquier persona que tenga conocimiento o sufra una situación de acoso, pueda denunciar con el fin de resolver dicha situación.

El Protocolo se estructura en varios apartados entre los que destacan las medidas preventivas, el proceso de denuncia, posibilidad de establecer medidas cautelares, medios y responsables de la investigación, plazos, y se introducen dos procedimientos de actuación: uno informal de mediación, y otro procedimiento formal, con el objetivo final de mantener un entorno laboral en el que no existan ni se tolere el acoso sexual por razón de género y además sensibilizar y concienciar al conjunto de la Empresa de la obligación de respeto mutuo.

4. ESTUDIO DE LAS MEDIDAS Y ESTRATEGIAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN EN LA DIPUTACION PROVINCIAL DE ZARAGOZA.

4.1.- INTRODUCCION

La Diputación de Zaragoza es el órgano institucional propio de la provincia de Zaragoza que engloba a los 294 municipios de la misma, tiene como principales objetivos asistir, cooperar y colaborar con todos los municipios y entidades locales de la provincia de Zaragoza. También se encarga de establecer infraestructuras y servicios de carácter supramunicipal para complementar o reforzar los servicios municipales para los ciudadanos y de fomentar la colaboración entre los municipios, así como de ordenar, promocionar y gestionar los intereses provinciales en ámbitos como vías de comunicación, agua y saneamiento o medioambiente.

La Diputación de Zaragoza se compone de 27 diputados provinciales que son elegidos en los cinco partidos judiciales de la Provincia de Zaragoza, a razón de los resultados conseguidos por los distintos partidos políticos en número de concejales en los Ayuntamientos constituidos tras las elecciones municipales, se trata de una elección de segundo grado. Estos 27 diputados forman el Pleno de la corporación, máximo órgano de gobierno de la Diputación provincial. El Pleno se divide en grupos políticos, tras las Elecciones municipales de España de 2015; el PSOE tiene 11 diputados, el PP tiene 8, el Grupo en Común 4, Ciudadanos 2, Chunta Aragonesista 1 y el PAR 1. El mandato de los miembros de la Corporación provincial es de cuatro años, contados a partir de la fecha de la elección.

Integran la Diputación Provincial, como órganos de Gobierno de la misma, el Presidente, los Vicepresidentes, la Junta de Gobierno, el Pleno y las Comisiones informativas.

La Diputación Provincial de Zaragoza que acumula casi dos siglos de historia, posee un importante patrimonio cultural¹⁷ constituido por los bienes inmuebles y los objetos patrimoniales que estos atesoran, entre los que destacan desde el Palacio de Sástago, la iglesia de Santa Isabel de Portugal, el Real Monasterio cisterciense de Santa María de Veruela, la Plaza de toros del coso de la Misericordia y el propio palacio provincial renacentista donde se concentra su Sede principal.

En el Presupuesto General de la Diputación Provincial de Zaragoza se integran los Presupuestos de la propia Entidad, de su organismo autónomo dependiente la Institución "Fernando el Católico" y los Estados de previsión de gastos e ingresos de la sociedad anónima de capital íntegramente provincial "Residencia Estudiantil y Centro de Estudios Ramón Pignatelli, S.A."

La Institución «Fernando el Católico» (IFC), promovida por la Diputación Provincial de Zaragoza y adscrita al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), como un “servicio de alta cultura aragonesa”, dirige su actuación a la defensa del patrimonio cultural aragonés y la tutela de sus tradiciones, al estudio e investigación de la cultura y a su divulgación a través de cursos y ediciones, con particular atención al interés de Aragón. La Institución «Fernando el Católico», a través de sus cátedras, organiza congresos, simposios, jornadas, coloquios, conciertos y encuentros científicos monográficos de rango nacional e internacional. Y también concede becas, ayudas y premios a la investigación.

En cuanto a la Residencia de estudiantes Ramón Pignatelli ofrece a todos los estudiantes, con preferencia a los que son de los municipios de Zaragoza, la posibilidad de residir en Zaragoza durante el curso académico y amplía sus funciones, poniendo a disposición de empresas, asociaciones, instituciones y particulares sus servicios y salas para eventos y congresos en Zaragoza.

¹⁷ <http://www.dpz.es/areas/cultura-y-patrimonio>

4.2.- LA PLANTILLA

El personal de la Diputación Provincial de Zaragoza es personal de la Administración Local, de acuerdo con la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local¹⁸, modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, en su artículo 89 se establece que, el personal al servicio de las Entidades Locales está integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial. Tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público¹⁹, dicha clasificación debe ser entendida ya como la que se recoge en el Título II del mismo por lo que cabe hablar de los siguientes grupos de empleados:

- a) Funcionarios de carrera
- b) Funcionarios interinos
- c) Personal laboral (fijo o temporal)
- d) Personal eventual
- e) Personal directivo

En el año 2016, el número de empleados públicos en Diputación Provincial de Zaragoza era de 767, de los cuales 446 eran funcionarios de carrera, 298 personal laboral y 23 eran personal eventual.

El Presidente de la Diputación Provincial es quien ostenta la Jefatura superior de todo el personal de la Corporación, atribución que le otorga el artículo 61.12 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, para ejercer como Jefe directo todas las atribuciones en materia de personal que no sean competencia del Pleno ni de la Administración del Estado.

¹⁸ BOE núm. 80 de 03 de Abril de 1985.

¹⁹ BOE nº 261 de 31 de Octubre de 2015.

Para poder establecer la analogía entre los trabajadores de los dos ámbitos concretados en este trabajo, entre el Sector público y el privado, el presente estudio de la plantilla en Diputación Provincial de Zaragoza, se centrará en el personal laboral de la Institución.

Las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Diputación Provincial de Zaragoza y los trabajadores que prestan sus servicios en régimen laboral quedan comprendidas en su Convenio Colectivo.

En todo aquello no previsto en el texto articulado del Convenio, se utilizará según lo establecido en el artículo 7 del EBEP, normativa aplicable al personal laboral, que se regirá, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

4.3.- PERMISOS Y LICENCIAS

El convenio colectivo para el personal laboral de la Diputación de Zaragoza fue suscrito el 25 de octubre de 2005 para los años 2005/2008²⁰, sigue prorrogado hasta la fecha de hoy, sin embargo ha sufrido una serie de modificaciones, tanto para actualizar Pluses o Ayudas de Salud y de estudios como para incorporar en el artículo 17 correspondiente a los permisos, el Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, alcanzado entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y la representación sindical. Estas modificaciones fueron aprobadas en sesión plenaria de la Diputación Provincial de Zaragoza, en Pleno extraordinario celebrado el día 29 de diciembre de 2006.

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos, debidamente justificados:

- a) Quince días naturales por matrimonio, manteniendo lo recogido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores. Cabe destacar en este apartado, que el convenio

²⁰ Boletín Oficial de la Provincial núm. 273 de 28/11/2005

mejora lo establecido en el Estatuto al conceder un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos, en la fecha de celebración de la ceremonia, y si ésta tiene lugar a más de 300 kilómetros de su residencia habitual, el permiso será de dos días.

- b) Se reconoce en el convenio para los trabajadores el derecho a un permiso de dos días naturales en caso de divorcio o separación legal.
- c) En relación al permiso por maternidad, queda mejorado lo establecido en los artículos 45.1 d) y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, al reconocer para la trabajadora el derecho a una suspensión del contrato de trabajo de una duración de diecisiete semanas, en lugar de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- d) El trabajador tendrá derecho a disfrutar de cuatro semanas naturales ininterrumpidas; esta medida entró en vigor el 1 de enero de 2017 cuando se produce la modificación del permiso de paternidad, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, establecido en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Dicha modificación se produce conforme a lo establecido en la disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

En los casos de adopción y acogimiento, el derecho corresponde a uno de los progenitores a elección de los interesados, salvo que uno de ellos haya disfrutado en su totalidad la suspensión del art 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación económica durante el permiso de paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso²¹.

- e) Respecto al permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años se trata de una suspensión del contrato, similar a lo establecido para el permiso de maternidad biológica, ambos casos se encuentran regulados en los Artículos 45.1 d) y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, también hay que tener en cuenta lo establecido en los artículos 20 y 20 bis de la Ley de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

La suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con edad superior a seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

²¹ Artículo 25 del RD 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Se debe destacar también la mejora introducida para los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el apartado precedente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

- f) Con relación al permiso por lactancia, este convenio mejora lo reconocido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, ya que se establece un derecho de ausencia de una hora diaria del trabajo, por lactancia de un hijo menor de doce meses, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada de una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Cuando existan dos o más menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

- g) Los trabajadores podrán disfrutar de las vacaciones reglamentarias agotado el permiso de maternidad y/o paternidad, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, una vez finalizado el permiso, aun cuando haya expirado el año natural al que correspondiera haberlas disfrutado.
- h) Se reconoce para los trabajadores de Diputación Provincial el derecho a ausentarse del lugar de trabajo, previa justificación, en los siguientes casos:

- Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.
 - Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.
 - Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.
 - Para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento, y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.
 - Para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.
 - Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, cuando curse con regularidad dichos estudios, según lo fijado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Con relación al permiso por enfermedad grave establecido en el artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio se desarrolla en los siguientes términos que mejoran lo recogido en el citado artículo, los trabajadores tendrán derecho a cinco días laborables por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho hasta tres días laborables de permiso.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

Los permisos regulados en este apartado, podrán disfrutarse en un plazo máximo de diez días naturales, a contar desde que se produzca el hecho causante, para satisfacer de forma más efectiva la necesidad familiar que ocasione la correspondiente contingencia.

En circunstancias excepcionales, el permiso concedido en caso de enfermedad grave de hijo, cuando afecte a un menor de edad, podrá ser ampliado hasta diez días naturales.

- j) En el supuesto de fallecimiento, que deriva también del artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a un permiso de hasta tres días hábiles en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento a municipio distinto de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días naturales. En desplazamientos superiores a 300 Km de la residencia habitual, el permiso será de cinco días naturales, y si necesitara desplazarse fuera de la Península, este permiso podrá ampliarse a un total de siete días naturales.
- k) Un día por traslado del domicilio habitual, en este supuesto no se mejora lo establecido en el artículo 37.3c) Estatuto de los Trabajadores
- l) Cabe destacar que en el convenio colectivo para el personal laboral de Diputación Provincial de Zaragoza se estable un permiso general de seis días por razones particulares. De tales días, hasta un máximo de cuatro, se podrán acumular a la vacación anual reglamentaria, y a partir del 15 de diciembre únicamente podrán disfrutarse cuatro días.

m) Y por último en lo relativo a permisos retribuidos, cabe destacar que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como licencias retribuidas los días 24 y 31 de diciembre, pasando a ser días de libre disposición en caso de que coincidan en sábado o domingo.

4.4.- OTROS DERECHOS Y EXCEDENCIAS

El Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, alcanzado entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y la representación sindical, aprobado por Orden de 12/5/2006 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la DGA²², y que el Pleno de la Diputación aprobó tras reunirse la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral, introduce indudables mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores.

Con respecto a la jornada, los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo para aquellos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En aquellos casos que se tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, los trabajadores tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del trabajador, tal y como se establece en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y puede utilizarse en aquellos casos en los que, el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, con derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período, también cuando el trabajador tenga a su cuidado

²² BOA nº 59 de 26/5/2006.

directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Para aquellos casos en que el trabajador tenga que ocuparse del cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave desarrollado en el anterior epígrafe de permisos y licencias.

Por otro lado, procede destacar que para el personal fijo de plantilla con un año de antigüedad como mínimo, salvo casos excepcionales, en el caso de necesidad justificada, se podrá pedir licencia sin sueldo por el plazo de quince días, prorrogables hasta tres meses si la causa se mantiene, siempre que quede cubierto el servicio, no pudiendo concederse esta licencia más de una vez al año. El tiempo de duración de esta licencia no será computable a ningún efecto.

En el Capítulo IV, el artículo 18 del convenio recoge y determina las situaciones de excedencias a las el personal laboral fijo podrá pasar y que sin duda es una opción que ayuda a conseguir el objetivo de poder conciliar la vida laboral, familiar y personal. Estas excedencias, además de las ya conocidas en el ordenamiento laboral como excedencias voluntarias, forzosas y para el cuidado de hijos y/o de familiares, hay que añadir la excedencia voluntaria por agrupación familiar y dedica un apartado especial a la violencia de género y la nueva situación de excedencia por este motivo.

1. Todo trabajador vinculado a este convenio y con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a excedencia por motivos particulares, que solicitará con treinta días de antelación. La excedencia voluntaria no podrá ser inferior en su duración a un año ni superior a cinco años, no teniendo derecho a percibir

durante la duración del tiempo en situación de excedente ningún tipo de retribución, incluida la pérdida del derecho al disfrute de la vivienda que pudiera corresponderle. El tiempo transcurrido en este tipo de excedencia no es computable a ningún efecto.

No podrá otorgarse esta excedencia al trabajador sometido a expediente disciplinario durante la tramitación del mismo, y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta.

El trabajador deberá solicitar su reingreso, al menos, con treinta días naturales de antelación dentro del referido plazo máximo de cinco años. Si no se produce comunicación expresa en el tiempo mínimo señalado se entenderá extinguida la relación laboral. El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Entre el reingreso y la siguiente excedencia, en su caso, deberán transcurrir como mínimo tres años.

2. Se considerará que el trabajador se encuentra en situación de excedencia forzosa cuando por una designación o elección para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, le imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, el trabajador pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea nombrado para el desempeño de un cargo de confianza en la Administración Pública que no implique una relación profesional de carácter permanente y del que se derive incompatibilidad para el desempeño de su puesto de trabajo. Cuando el cargo público o puesto de confianza sea desempeñado en la Diputación Provincial de Zaragoza por personal laboral fijo de su plantilla, la retribución de la antigüedad seguirá siendo abonada con cargo a los presupuestos de la misma.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo si lo pide en el plazo máximo de los treinta días naturales siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. La Diputación Provincial cubrirá las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con personal interino, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto, sin derecho a indemnización alguna.

Al personal en situación de excedencia forzosa se le conservará el puesto de trabajo en el mismo centro y se le computará, a efectos de antigüedad, todo el tiempo de duración de aquélla.

3. Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por cuidado de hijos, no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Cabe destacar que el trabajador con una relación de carácter temporal con la Diputación Provincial de Zaragoza podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

4. Muy similar al supuesto anterior es la excedencia por cuidado de familiares pero en esta ocasión los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

Las demás características de reserva de puesto de trabajo, cómputo del tiempo de permanencia y réingreso, es idéntico a lo señalado en el supuesto anterior de excedencia para el cuidado de hijos.

Igualmente el trabajador con relación de carácter temporal con la Diputación Provincial de Zaragoza, podrá acceder a esta situación y mantener la reserva del puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

5. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

En este caso, los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El réingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Tras la incorporación al convenio de los Acuerdos alcanzados en la Mesa de la Función Pública, el desarrollo de las modificaciones introducidas por los artículos 37.7 y 45.1 n del Estatuto de los Trabajadores, así como por el artículo 21 de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se desarrolla en el texto del Convenio un tratamiento especial en los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.

La trabajadora, que sea víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

También podrá, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4.5.- PLAN DE IGUALDAD

No existe hasta la fecha ningún Plan de Igualdad para el personal de la Diputación de Zaragoza.

Desde la Sección sindical de CCOO en Diputación Provincial de Zaragoza, se enviaba un Informa a los trabajadores el pasado 13 de marzo, evidenciando esta circunstancia:

“Teniendo paralizada toda la negociación que afecta al personal de la Diputación, esta Corporación tiene la desfachatez de hacerse una foto en la puerta el día de la Mujer Trabajadora, 8 de marzo, cuando nos han negado el derecho a disfrutar del permiso en la semana 37 de embarazo, aprobado por el Estado en el 2015 y solicitado por este Sindicato en la Mesa General de Negociación el 12 de noviembre del 2015, y seguimos sin tener el Plan de Igualdad, obligatorio para todas las empresas de más de 250 trabajadores, porque está claro que no quieren negociar absolutamente nada”.

5. ANALISIS DE SITUACIONES CONFLICTIVAS REALES

Una parte importante del trabajo se ha centrado en conocer los mecanismos y medidas que se articulan en estas dos empresas, General Motor España, S.L.U y Diputación Provincial de Zaragoza, para favorecer que sus empleados puedan compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares de una manera óptima y analizar la realidad dentro de las empresas para ver el nivel de conflictividad o de éxito en la aplicación de las mismas.

Así pues, cabe destacar que en los dos ámbitos analizados son pocos los conflictos detectados a la hora de que los trabajadores hagan valer sus derechos en esta materia. Generalmente las dudas y/o problemas que puedan surgir en relación a los permisos y derechos se canalizan a través de los representantes de los trabajadores quienes tratan los asuntos planteados en las distintas Comisiones sectoriales de trabajo o con el Servicio de Personal para poder dar respuestas.

Por poner de ejemplo algunos casos, cabe mencionar que en la Empresa General Motors España, S.A.U. tienen varias discrepancias respecto al disfrute de permiso por ingreso hospitalario, que los trabajadores pierden cuando ocurre en festivos (sábado y domingo), ya que deben ser días consecutivos y no poder prolongar esos dos días mientras el familiar se encuentre ingresado.

A través de la Comisión de Igualdad se pone de manifiesto la dificultad para establecer un procedimiento que permita solicitar un turno fijo por cuidado de hijos, similar al permiso de elección de turno por realización de estudios, quedando pendiente para un debate posterior. También se expone una situación creada en una oficina del INAEM donde no permitieron, inicialmente, inscribirse a una candidata, pero que tras una segunda visita se pudo inscribir.

En el ámbito de la Diputación Provincial de Zaragoza, lo más destacable es el bloqueo en las Mesas de Negociación y por lo tanto, la dificultad de conseguir mejoras para los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo, salvo aquellas que deban introducirse al mismo, por aplicación de otras leyes y Acuerdos obligatoriamente, pero que no surten efecto cuando no se aprueba su introducción, como es el supuesto de disfrutar del permiso en la semana 37 de embarazo, aprobado por el Estado en 2015 y solicitado por la parte social en la Mesa General de Negociación y que no se ha puesto en marcha al estar la negociación paralizada.

6. CONCLUSIONES

Una parte importante del trabajo que se presenta se ha dedicado al análisis de las condiciones laborales que en materia de conciliación laboral, familiar y personal pueden disfrutar los trabajadores de la Empresa privada General Motors España, S.A.U y los trabajadores de la Administración pública local, Diputación Provincial de Zaragoza. Dos ámbitos sectoriales muy diferenciados, vistos desde la perspectiva del valor de la negociación colectiva, tanto de las empresas públicas como de las privadas.

En este aspecto concreto, tanto en General Motors España, S.A.U. como en la Diputación Provincial de Zaragoza, los trabajadores cuentan con convenio propio, es decir, con convenio de empresa, con la ventaja que otorgan estos tipos de convenios que permiten crear fórmulas de conciliación familiar, personal y laboral, regular la jornada, horarios, descansos y vacaciones, respetando la ley, pero que se adapten a realidad productiva de las entidades.

A modo de conclusiones, cabe destacar que las mejoras de las que disfrutaban los trabajadores de General Motors España, S.A.U. por su convenio colectivo frente a las previsiones legales son mínimas, con algunas mejoras puntuales en el permiso por fallecimiento de familiares con respecto a lo establecido en el artículo 37.b) del Estatuto de los Trabajadores, una bolsa de 16 horas al año para asistencia médica y/o acompañamiento de hijos menores o mayores de 18 años con discapacidad al médico y la posibilidad de acumular en jornadas de trabajo enteras, 10 días laborales, el permiso de lactancia.

Por otro lado, los permisos por hospitalización, intervención quirúrgica, operación, hospitalización con reposo domiciliario o visitas médicas, desciende a través de normas internas a un nivel de detalle en todos los supuestos, hasta concretar el tipo de anestesia que se debe utilizar para generar el derecho al permiso o no generarlo.

A todo esto hay que añadir los traslados en bus a la empresa, en la mayoría de los casos de hasta una hora aproximadamente, que hacen que se prolonguen las jornadas de trabajo, lo que dificulta más la conciliación de la vida familiar y personal.

Los derechos reconocidos para estos trabajadores, son exclusivamente unos derechos para ausentarse de trabajo en casos muy concretos, para atender a la familia (permisos, excedencias, suspensiones), que si bien todos ellos pueden ayudar a conciliar los tiempos, resultan claramente insuficientes al no establecer fórmulas de flexibilidad horaria alegando generalmente razones operativas y organizativas de la empresa.

Con respecto a los derechos que disfrutaban los trabajadores de la Diputación Provincial de Zaragoza por su convenio frente a las previsiones legales son mucho más enriquecidas, ya que incorporan mejoras apreciables como por ejemplo en la prolongación de la suspensión por maternidad, adopción o lactancia, mejores condiciones para acceso a excedencias, así como reducciones o flexibilización de la jornada que benefician y se adaptan de mejor manera a las necesidades de los trabajadores afectados.

No obstante, aunque las condiciones laborales quedan mucho más mejoradas para estos trabajadores, no hay una apuesta clara y fuerte en este ámbito, donde la Administración se debería mostrar ejemplar, como es el caso de no tener aprobado el Plan de Igualdad que genere un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, tal como se establece por Ley o realizar una apuesta clara por el teletrabajo, aprovechando la puesta en marcha de la Administración electrónica y que sin duda alguna, podría favorecer la conciliación en muchos casos.

Siempre es interesante que dentro de la Administración Pública se adopten medidas un poco más arriesgadas ya que se espera que tenga efectos inmediatos de arrastre en el sector privado.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es algo que todos los partidos políticos utilizan en sus programas electorales, prometen distintas fórmulas para fomentar la igualdad y la conciliación, pero es algo que los trabajadores no terminan de percibir y que en muchas ocasiones supone un quebradero de cabeza.

La conciliación todavía está lejos de considerarse una realidad, los permisos de maternidad y paternidad, por ejemplo, se quedan cortos, padres y madres deben incorporarse muy pronto al trabajo y deben de dejar a su hijo/a al cuidado de terceras personas o en una guardería, lo que además de dificultar la vida familiar, la encarece.

En muchas ocasiones, las circunstancias de la sociedad van por delante de los legisladores, debiendo adaptar las leyes a los nuevos modelos y necesidades de protección legal, como demuestran los nuevos permisos mejorados en los Convenios de permisos por bodas de padres o permisos por separación legal o divorcio.

Pese a estar todos los sectores sociales, políticos y empresariales de acuerdo sobre la necesidad de fomentar la conciliación, sigue siendo una asignatura pendiente en la sociedad.

7. TEXTOS CONSULTADOS

- Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales, Material divulgativo editado por el Ministerio de Igualdad y elaborado por la Fundación Mujeres (año 2010) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Memoria de RSC de General Motors España S.L.U. publicada en 2014.
- Guía de Conciliación de la vía familiar y laboral.- presentación y comentarios de la Ley 39/1999, 5 de noviembre, editada por la Secretaría de la Mujer de FITEQA-CCOO.
- Guía Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, edición 2015 de CCOO-Industria

Convenios y Textos Legales.-

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, (publicada en el BOE nº 266 de 6 de Noviembre de 1.999).
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad de mujeres y hombres, (publicada en el BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007)
- Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, (publicada en el BOE 30/10/2015).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, (publicada en el BOE nº 80 de 3 de Abril de 1985), modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (publicado en el BOE nº 261 de 31 de Octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (publicado en el BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2015.-
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- Resolución de la Secretaria de Estado para la Función Pública por la que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, (publicado en el BOE nº 130 de 1 de Junio de 2011).
- Resolución de 26 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, (publicado en el BOE nº 295 de 10 de diciembre de 2015).
- XIII Convenio Colectivo de General Motors España S.L.U, (publicado en el BOPZ nº 128 de 07/06/2013).
- Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Provincial de Zaragoza, (publicado en el BOPZ núm. 273 de 28/11/2005)
- Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, alcanzado entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y la representación sindical, aprobado por orden de 12/5/2006 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la DGA, (publicado en el BOA nº 59 de 26/5/2006).

PAGINAS WEB

<http://www.citapreviainem.es/conciliar-vida-laboral-familiar/>

<http://www.aquieuropa.com/noticia/61930-bruselas-propondra-medidas-en-2017-para-conciliar-la-vida-laboral-y-familiar>

<http://www.ugt.es/mujer/proyectoartemisa.html>

<http://www.heraldo.es/noticias/economia/2017/03/06/psa-compra-opel-por-200-millones-euros-crea-numero-dos-europeo-1162738-309.html>

<http://www.dpz.es/areas/cultura-y-patrimonio>