

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de la Laguna

Curso 2018/2019

Convocatoria: Junio

LAS MEJORAS VOLUNTARIAS Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES

VOLUNTARY IMPROVEMENTS AND OTHER SOCIAL BENEFITS

Realizado por las alumnas: Mónica María Barreda Reyes y Nausica Cano Barrera

Tutorizado por la profesora: Dulce María Cairos Barreto

Departamento: Derecho Financiero, del trabajo y de la Seguridad social

Área de conocimiento: Derecho del trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The employment contract establishes a relationship between worker and employer that highlights the interests of each of the actors in that relationship. It is clear that the interests of workers and employers are often different, that is why labor conflicts are born. These conflicts are characterized by affecting a group of workers who are affected by certain business decisions and who need collective bargaining to reach agreements that regulate working conditions through collective agreements.

In our work, we will focus on studying voluntary improvements, which are obligations assumed by the employer voluntarily in the area of Social Security, as well as studying other social benefits in terms of aid.

RESUMEN

El contrato de trabajo establece una relación entre trabajador y empresario que pone de manifiesto los intereses de cada uno de los actores en dicha relación. Es evidente, que los intereses de trabajadores y empresarios suelen ser distintos, es por ello por lo que nacen los conflictos laborales. Estos conflictos se caracterizan por afectar a una colectividad de trabajadores que se ven afectados por ciertas decisiones empresariales y que necesitan de la negociación colectiva para llegar a acuerdos que regulen las condiciones laborales por medio de convenios colectivos.

En nuestro trabajo, vamos a centrarnos en estudiar las mejoras voluntarias, que son obligaciones que asumen el empresario voluntariamente en materia de Seguridad Social, así como estudiar otros beneficios sociales en materia de ayudas.

ÍNDICE

1. Introducción	Página 3
2. Objeto de estudio	Página 5
3. Análisis descriptivo	Página 22
3.1 Mejoras voluntarias	Página 11
A. Complementos o premios por incapacidad o enfermedad	Página 10
B. Ayudas por jubilación	Página 11
3.2 Otros beneficios sociales	Página 21
C. Económicos	Página 14
D. Movilidad geográfica y movilidad por razón de violencia de género	Página 17
E. Excedencias	Página 18
F. Pólizas y seguros de empresa	Página 19
G. Conciliación personal, familiar y laboral	Página 21
4. Conclusiones	Página 24
5. Bibliografía	Página 27

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, existen roles diferenciados con funciones y objetivos propios. Es evidente, que la relación laboral incluye intereses muy diferenciados entre cada uno de esos roles, y es por ello, por lo que siempre han existido diferentes conflictos entre los actores presentes en una empresa.

La contraposición de intereses entre trabajadores y empresarios da lugar a los conflictos colectivos, que se caracterizan por afectar a una colectividad de trabajadores con intereses en común o que se ven afectados por ciertas decisiones empresariales.

El instrumento que trata de poner de manifiesto el acuerdo entre trabajadores y empresarios se denomina convenio colectivo, por tanto, podemos decir, que la negociación colectiva es la forma habitual empleada para regular las condiciones de trabajo en las empresas.

2. OBJETO DE ESTUDIO

MEJORAS VOLUNTARIAS: ÁMBITO GENERAL

Las mejoras voluntarias son aquellas obligaciones que asume voluntariamente el empresario y que pueden recogerse en un contrato de trabajo o por medio de negociación colectiva y como consecuencia, en un convenio colectivo. Estas mejoras suelen tomar como punto de partida el conjunto de prestaciones o garantías básicas del sistema de Seguridad Social, para garantizar una mayor protección o ampliarlas con el fin de dar mayor beneficio a los trabajadores.

Las mejoras voluntarias no tienen una definición legal establecida, pero podrían definirse según lo dispuesto en este artículo: *El artículo 41 de la Constitución Española otorga fundamento jurídico a las mejoras voluntarias: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*

Por su parte, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se mencionan las mejoras voluntarias en sus artículos 43 y del 191 al 194, en este caso el más importante: Artículo 43: *“1. La modalidad contributiva de la acción protectora que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas comprendidas en el artículo 7.1 podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los regímenes especiales.*

2. Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el apartado anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva.”

MEJORAS VOLUNTARIAS QUE SE PUEDEN PACTAR POR CONVENIO

Como mencionamos anteriormente, la negociación colectiva es el instrumento o vía para lograr acuerdos y poner fin a los conflictos originados por intereses contrapuestos entre trabajadores y empresarios.

Dentro de la negociación, se pueden discutir posibles mejoras voluntarias, que de asumirlas de manera voluntaria el empresario deben ir establecidas en un convenio. En un principio, se limitaban a tomar como base las prestaciones o garantías básicas de la Seguridad Social y complementarlas, pero actualmente, se han ido añadiendo diferentes variantes que se destinan a mejorar las condiciones de los trabajadores y facilitar la conciliación en los distintos aspectos de su vida.

OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Como se menciona anteriormente, los convenios colectivos incorporan en su contenido diversas mejoras voluntarias que toman como punto de partida el conjunto de prestaciones del sistema de Seguridad Social y a partir de esa regulación, se añaden especialidades o se produce una ampliación persiguiendo beneficios para los trabajadores y las empresas.

Además de estas mejoras voluntarias, existen otros tipos de mejoras o beneficios sociales que buscan conseguir un equilibrio que favorezca tanto a trabajadores como a empresarios, y que no tienen como punto de partida las prestaciones propias de la Seguridad Social. Estos beneficios pueden ser de tipo económico, de movilidad y otros tipos que se recogen a lo largo del estudio.

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

3.1 MEJORAS VOLUNTARIAS

- A. Complementos o premios por incapacidad o enfermedad
- B. Ayudas por jubilación

A. COMPLEMENTOS O PREMIOS POR INCAPACIDAD O ENFERMEDAD

Existen algunos convenios que incluyen un pago por seguro en caso de que el trabajador sufra un accidente o se derive una incapacidad. Este seguro puede quedar en manos de familiares o personas autorizadas en caso del fallecimiento del trabajador. Es decir, muchos convenios incluyen complementos de diversos porcentajes para completar lo aportado por la Seguridad Social.

El Convenio Colectivo de Hostelería de las Palmas, en su caso incluye un seguro por incapacidad de capital de la póliza de seguro de vida de 12.020,24 euros. Dicha póliza que, en caso de producirse el fallecimiento del productor, garantiza a la persona o personas por él designadas o a su cargo, a percibir en toda su cuantía el capital asegurado.

Además, también se incluye la posibilidad de que, si la persona incapacitada tiene una antigüedad de seis meses, tendrá derecho a un complemento del 100 por cien en caso de accidente o enfermedad, bajo estas condiciones:

- a) En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo, durante un período máximo de 12 meses.
- b) En el de I.T. por enfermedad de duración superior a quince días y también por un período máximo de doce meses.
- c) En el supuesto de I.T. por enfermedad de duración inferior a quince días, siempre y cuando no haya estado de baja por la misma contingencia en los doce meses anteriores.

En el caso del Convenio Colectivo Canarias Airlines, sólo indica que, durante la incapacidad temporal, la misma será complementada con el 100 % de la base de cotización. También este convenio incluye una serie de seguros que son los siguientes:

- **Seguro de Vida:** la compañía asumirá el pago del 100 por 100 de la prima correspondiente a un capital asegurado de setenta y cinco mil (75.000,00) euros, que cubra el riesgo de fallecimiento e invalidez absoluta y total.
- **Seguro Médico:** para todos aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a seis meses, asumiendo la compañía el pago de del 50% de la prima correspondiente,
- **Seguro de pérdida de Licencia:** para aquellos pilotos que tengan una antigüedad superior a tres años, se contratará un seguro que cubra la pérdida de licencia. El importe de los capitales asegurados es el siguiente: entres 100.000-200.000 euros.

En el Convenio Colectivo de la Universidades Públicas de Canarias (PAS) incluye un apartado donde indica que las Universidades acogidas a este Convenio, buscarán la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores cobren una indemnización por muerte accidental, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez producida por accidente laboral, donde la indemnización no podrá ser inferior a 18.000 euros. También engloba otro apartado donde en caso de invalidez o defunción, si es declarada invalidez absoluta tendrá un importe fijo de 12.000 mínimos, y en caso del fallecimiento la cantidad pasa a los beneficiarios legales.

Otra manera de ofrecer el complemento en cuestión la encontramos en el Convenio Colectivo de Lavanderías Industriales de Las Palmas, pues plantea dos supuestos que tienen el plazo máximo de los primeros 18 meses.

En primer lugar, se garantiza a todos los trabajadores que fueran hospitalizados y que se encontrasen en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier causa, a excepción de intervenciones estéticas que no vengan derivadas de enfermedad común o accidente, la empresa completará las prestaciones que perciba de la Seguridad Social,

con la diferencia de hasta el 100% de su salario, desde la hospitalización y hasta la reincorporación a la empresa. Y el segundo supuesto, se enfoca a los casos de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo. En estos casos, la empresa completará las prestaciones recibidas de la Seguridad Social hasta el 90% de su salario correspondiente.

El Convenio Colectivo de Construcción de Santa Cruz de Tenerife, enfoca este complemento para los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional mientras el contrato laboral continúe vigente. Se complementará con un máximo del 100% de su salario correspondiente e independientemente de las prestaciones de la entidad gestora por enfermedad común y profesional, se contempla que para los casos en los que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100% del salario base y pluses salariales establecidos en el convenio provincial durante el periodo de hospitalización y los 60 días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

En el caso el Convenio Colectivo Portuario de amarre y desamarre de Las Palmas, la empresa tendrá dos tipos de complementos en caso de incapacidad:

- Ayudas por accidente laboral: desde la fecha de baja por accidente laboral hasta un máximo de sesenta días después de dicha baja, el complemento será hasta el complemento hasta el 100% del total de las retribuciones fijadas en este convenio.
- Hospitalización: en el caso de que los trabajadores tengan que ingresar en un centro hospitalario a consecuencia de la baja médica tanto de accidente laboral como enfermedad común, la empresa complementará al igual que en la ayuda anterior, el 100% del total de las retribuciones fijadas en este convenio por el tiempo que dure la hospitalización y durante los quince posteriores de la salida del hospital, durante la convalecencia, siendo indispensable para la percepción de este complemento el certificado de ingreso y posterior alta del centro hospitalario

Encontramos una excepción , la cual no existe en ningún convenio , en el Convenio Colectivo de Clínicas y centros de hospitalización de Las Palmas , puesto que incluye una gratificación extraordinaria , que dice lo siguiente: *El personal que cese o ingrese en la Empresa, o falte en la asistencia al trabajo durante más de treinta días en el transcurso del año, incluyendo en el concepto «falta de asistencia» los procesos de incapacidad temporal (I.T.) , cualquiera que sea su causa, se le abonará esta paga extra prorrateando su importe en razón del tiempo de servicio, computándose la fracción de semana o mes como completos.*

Así como, las empresas pertenecientes a este sector, los tendrán aparte de la prestación por incapacidad temporal, en este caso por accidente de trabajo, un complemento del 100 % de su salario desde el primer día.

Según el Convenio Colectivo de Notarios de Canarias, se complementar su enfermedad, con una prestación de la SS del 100 %, pero en este caso si la baja es inferior a un mes o superior a seis meses este complemento no se dará.

Según el Convenio Colectivo de Alimentación de Santa Cruz de Tenerife, al igual que otros como el de notarías, se dará un complemento del 100 %, en estos casos y siempre y cuando sea enfermedad común o accidente de trabajo:

- En los supuestos de IT por accidente de trabajo, mientras dure la baja por accidente.
- En los supuestos de IT por enfermedad que requiera hospitalización, mientras dure la hospitalización.
- En el supuesto de IT por enfermedad sin hospitalización, un máximo de 3 meses dentro de un período de 12 meses.

Y por último en el Convenio Colectivo de Hostelería de Las Palmas, incluye un complemento por extinción del servicio por la cantidad de 12.020,24 euros, ya sea por una incapacidad permanente derivada de accidente, como de enfermedad. A modo de similitud también en el Convenio Colectivo de servicios portuarios de amarre y desamarre de Las Palmas incluye un complemento por invalidez permanente total para

la profesión habitual que derive de accidente laboral, se asegura al trabajador con un capital de 9.000 euros, siempre y cuando el trabajador cause baja en la empresa.

B. AYUDAS POR JUBILACIÓN

En términos generales, los convenios analizados abarcan el tema de la jubilación siguiendo la regulación de la Seguridad Social y sin ampliar en exceso el contenido. Podría entenderse que uno de los más llamativos es el Convenio Colectivo de Construcción de Las Palmas, que recoge las distintas modalidades de jubilación como la jubilación voluntaria anticipada, la jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo y la jubilación forzosa.

Sin embargo, es la jubilación voluntaria anticipada la que tiene más peso en este caso, estando dirigida a trabajadores de 63 años en adelante y a los que en el momento de solicitar la jubilación no hubieran cumplido los 65 años aún. En esos casos, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de las correspondientes indemnizaciones económicas recogidas en la tabla informativa del convenio y que varía en función de su edad y años de antigüedad en la empresa. Para acceder a dichas indemnizaciones, es necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a. Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b. Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

La jubilación voluntaria anticipada compromete al empresario a contratar a otro trabajador por el tiempo estricto que faltase para que el trabajador que accede a la jubilación voluntaria anticipada cumpliera los 65 años.

Por otro lado, el Convenio Colectivo de las Universidades de Canarias (PAS), establece unas especificaciones de carácter interesante.

Respecto a la jubilación ordinaria, se establece que los trabajadores que accedan a la jubilación el mismo año que cumplen la edad mínima y con una antigüedad acreditada en la universidad de cinco años como mínimo, podrán percibir un importe íntegro de dos mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los cinco años de referencia.

En el caso de la jubilación anticipada, deberán cumplirse los requisitos y especialidades establecidos por la Seguridad Social y también, tendrán acceso a una gratificación de una sola vez en función de los años que le resten para cumplir la edad de acceso a la jubilación ordinaria y siguiendo la siguiente escala:

- 2 años: 5.000 euros.
- 1 año: 4.000 euros.

En el caso de que los trabajadores tuvieran acreditados cinco años de antigüedad en la universidad, tendrán derecho a percibir el importe íntegro de dos mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda los cinco años de referencia.

3.2 OTROS BENEFICIOS SOCIALES

- C. Económicos
- D. Movilidad geográfica y movilidad por razón de violencia de género
- E. Excedencias.
- F. Pólizas y seguros de empresa
- G. Conciliación personal, familiar y laboral

C. MEJORAS VOLUNTARIAS DE TIPO ECONÓMICO

Dentro del convenio colectivo, se podrán acordar distintas mejoras económicas, se recogen en tablas salariales, que varían en función del puesto y tareas a desarrollar en la empresa u organización. Así, como también distintos conceptos extrasalariales. A continuación, se muestra un listado: **Gratificaciones extraordinarias, Manutención, Revisiones salariales, Retribuciones, Ayudas, préstamos y anticipos, Premios,**

Licencias retribuidas, Beneficio social. Seguro, Descuentos para trabajadores, entre otros.

MANUTENCIÓN

Las mejoras sobre manutención no son de las más desarrolladas en los convenios colectivos y es que se trata de una retribución que en la mayoría de los casos se otorga en especie o en metálico. Es importante conocer que se exceptúan de gravamen estas cantidades que destina la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y otros establecimientos de hostelería, que hayan sido devengadas en un municipio diferente al del lugar habitual de trabajo.

Como analizamos a continuación, cada convenio establece esta medida de manera más completa o desarrollada que otros. En el caso del Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife coincidiendo con el Convenio de Hostelería de las Palmas, se establece que estas compensaciones se desarrollarán en especie o en metálico, teniendo en cuenta que cuando se realice de esta última forma, se respetará lo establecido en las correspondientes tablas salariales anexas del convenio y siendo totalmente independientes del salario garantizado y con estas especificaciones:

- En el supuesto de optar por la retribución en especie, se garantizará que esta sea sana, abundante y, en definitiva, asegurando un menú variado para evitar la monotonía. El condimento será vigilado, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal.
- Los trabajadores que tuvieran necesidad de un régimen alimenticio contarán con un menú prescrito por el médico de la Seguridad Social.
- La excepción de aplicación del complemento de manutención a empleados de apartamentos, bungalows, hoteles- residencias, y puestos similares, en los que las empresas no presten servicio de comidas a sus clientes en el mismo centro de trabajo.

En el caso del Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Santa Cruz de Tenerife, se establece un complemento para dietas destinado a aquellos trabajadores

tengan que realizar viajes o desplazamientos a lugares distintos del puesto o lugar de trabajo habitual. La compensación en este caso trata de lo siguiente:

- Una dieta completa para todas las categorías profesionales de 28,95€ y la media dieta de 13,25€. Estas cantidades serán incrementadas con posibles subidas salariales.
- Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, así como también el hospedaje.
- Previa autorización de la empresa, en los casos en los que los gastos de desplazamiento sobrepasan el importe de dietas, deberá ser abonado el exceso correspondiente.

Y para finalizar, el Convenio Colectivo de Construcción de Santa Cruz de Tenerife, establece que los gastos por dietas serán siempre abonados por días naturales, siendo como dieta completa cuando el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual y se devengará media dieta cuando como consecuencia del desplazamiento tenga que realizar comida fuera de su vivienda habitual pero sí pueda pernoctar en dicha vivienda. Además, el empresario que organice y coste la manutención y alojamiento, reuniendo las condiciones exigibles y suficientes sólo deberá satisfacer el 20% de la dieta completa.

AYUDAS ECONÓMICAS PARA PADRES DE LA EMPRESA

La mayoría de los convenios no recogen de manera específica una ayuda destinada a los trabajadores que tengan hijos a su cargo.

Podemos encontrar una excepción, en el caso del Convenio Colectivo portuario de amarre y desamarre de las Palmas, en donde la empresa incluye un plan de pensiones, desde el inicio de la prestación del servicio, la aportación mensual mínima de 41,72 euros por trabajador, revisándose anualmente.

Y, por último, existen otros Convenios Colectivos, como el de Universidades Públicas (PAS), o el del Comercio del Textil donde incluye un apartado no tan explícito

donde dedica varios apartados a la ayuda de las familias para la conciliación de la vida familiar, que se tratarán más adelante.

D. MOVILIDAD

El tema de movilidad abarca distintas modalidades y razones que originan una necesidad por parte de la empresa o del mismo trabajador. Por eso, distinguimos entre movilidad geográfica y funcional, movilidad por razón de violencia de género y movilidad por razones de salud y rehabilitación.

Movilidad funcional y geográfica: Respecto a la movilidad funcional, las empresas esperan que sus trabajadores puedan presentar una adaptabilidad a diferentes puestos y funciones para poder delegar si las circunstancias lo requieren.

En el caso del Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, hay particularidades que complementan al artículo 39 del E.T cuando se realice una movilidad funcional de nivel superior por necesidad de la empresa. En este caso se percibirá el salario correspondiente a nivel superior y, además, una vez transcurrido un periodo de tres meses ininterrumpidos o seis meses alternos dentro de un periodo de doce meses, se consolidará el salario superior y las funciones del puesto en cuestión, a excepción de los casos de movilidad se realicen para llevar a cabo una sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente o excedencia. Por otro lado, cuando la movilidad se realice a un nivel inferior, el trabajador continuará con su salario habitual y dicha situación no se podrá prolongar por un tiempo superior a 45 días. Además, se deja constancia de que no podrá establecerse sanción alguna si el trabajador decide negarse a realizar funciones que no sean propias de su categoría profesional, excepto para los segundos jefes de departamento, quienes tendrán que sustituir a los primeros.

El Convenio Colectivo de Dinosol, establece la posibilidad dentro de esta materia de que el trabajador puede entender en la oferta de movilidad funcional, la existencia de una modificación de condiciones sustanciales en las que la empresa se compromete a abonar una indemnización sustitutoria. Para entenderse dicha situación, debe darse alguna de las modificaciones que se establecen a continuación:

- Dependiente de una sección a dependiente de otra sección.
- Auxiliar administrativo o administrativo a cajero o recepcionista.
- Técnico prestando servicio en oficinas a segundo encargado o en su caso, también en el caso de gerente.

A su vez, también se contempla que el trabajador podrá rechazar la oferta con derecho a una indemnización, si se diera una movilidad funcional que exceda las mencionadas anteriormente, una modificación en menos del salario bruto anual, una obligación de prestación de un mayor número de horas de trabajo anual u obligue a una prestación de servicios, en una localidad distinta y no limítrofe de aquella en la que venía prestando su trabajo efectivo habitualmente. O también podría aceptar la oferta y optar a las siguientes compensaciones:

1. Cuando el puesto de trabajo alternativo ofertado determine una modificación en menos del salario, la compensación será del 50% de la diferencia anual, entre el menor salario del puesto de trabajo alternativo ofertado y el salario que viniera percibiendo.

2. Cuando el puesto de trabajo alternativo ofertado determine una modificación geográfica, que exceda de la propia localidad o localidad limítrofe a aquella en la que venía prestando servicios, la compensación será de 4 mensualidades del salario que viniera percibiendo a la fecha de afectación por la modificación geográfica.

La Movilidad geográfica, por su parte, es un proceso cada vez más presente en el mundo laboral, que no siempre se recibe de manera positiva por el trabajador pero que, con ciertas medidas, y con la adaptabilidad requerida puede resultar siendo un factor muy positivo en la relación laboral. Este tipo de movilidad se regula formalmente en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el Convenio Colectivo de Construcción de Las Palmas se marca como base lo recogido en el E.T y en el artículo 33 del Convenio General del sector. Los trabajadores afectados, siempre que el desplazamiento se realice a un centro de trabajo situado en

distinto término municipal y con al menos, 15 km de distancia del centro de trabajo anterior y de la residencia habitual del trabajador. Estos conceptos compensatorios son:

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

Movilidad por razón de violencia de género: Cualquier víctima acreditada de violencia de género tendrá derecho a garantizar su protección con una serie de medidas, entre las que se encuentra la modalidad por este motivo. A partir de ahí, los convenios regulan las condiciones en la materia.

El Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Canarias (PAS) presenta peculiaridades que ayudan a complementar el E.T y garantizan una completa protección de los trabajadores afectados por violencia de género. Se establece una duración inicial de un año para el traslado en cuestión, asegurando la reserva del puesto anterior. Una vez finalizado este periodo, será el trabajador/a quien podrá optar por regresar a su puesto de origen o continuar en el nuevo puesto de trabajo y finalizando la reserva mencionada.

Movilidad por razones de salud o rehabilitación: Podemos encontrar en diversos convenios, que, en caso de necesidad por temas de salud o rehabilitación, la empresa permite que el trabajador sea trasladado de un centro a otro del mismo sector, independientemente de que se encuentre en la misma ciudad o no, incluso independientemente del área en cuestión.

Para finalizar, el Convenio Colectivo de las Universidades Públicas (PAS) y el Convenio Colectivo de Disa, son un buen ejemplo para ilustrar este tipo de movilidad. El primero de los mencionados, permite que el trabajador en caso de necesidad sea trasladado a otra área o incluso a una ciudad distinta. El segundo de los mencionados, también se recoge la posibilidad de que, en caso de readmisión del trabajador de un despido, éste contará con el derecho de pedir cambio de área. También cabe mencionar, que, en otros casos, existen convenios donde este tipo de movilidad se puede dar por la extrema situación en la que se encuentre el empresario, debido a problemas económicos o productivos, permitiéndose incluso, la reducción de la plantilla.

E. EXCEDENCIAS

La mayoría de los convenios estudiados engloban las excedencias de manera genérica, enunciando los motivos y días otorgados según su relevancia y cercanía con el trabajador. Es por eso, que pasamos a analizar las particularidades más llamativas y explícitas en los convenios analizados.

El Convenio Colectivo portuario de amarre y desamarre de Las Palmas, y el Convenio Colectivo de alimentación de Santa Cruz de Tenerife, establecen dos tipos de excedencias, que son la voluntaria y forzosa, cada una con sus respectivos requisitos:

Voluntaria: Podrá solicitarla aquel trabajador que lleve como mínimo un año en la empresa. El plazo mínimo para esta excedencia será de un año y el máximo cinco con la excepción de que, si el excedente vuelve un mes antes de finalizar el plazo máximo, no solicitará su reingreso en la empresa, sino que causará baja definitivamente en la misma.

En el caso de que solicitará el reingreso y existiera vacante, se reincorporará inmediatamente en la empresa. Si no existiese vacante, el trabajador tendrá que escoger una categoría inferior dentro de su mismo sector. Una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta haber transcurrido, al menos 3 años de servicio activo en la empresa. Ahora bien, si el trabajador que solicita la excedencia tuviese una antigüedad superior a cuatro años y dicha excedencia fuese de un año,

tendría derecho a la incorporación inmediata a su categoría, siempre y cuando solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del año.

Forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo político, sindical de ámbito provincial o superior, electivos o de designación. En esos supuestos, el excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes desde que termine su cargo. Si no lo solicitara, en el momento de cese de su cargo, perderá su derecho al reingreso en la empresa.

Por otro lado, y, por último, el Convenio Colectivo de Textil, calzado y piel de Santa Cruz de Tenerife permite la reducción de la jornada por motivos familiares, en caso de que ambos cónyuges trabajen.

F. POLIZAS Y SEGUROS DE EMPRESA

Este tipo de medida se encontró en los convenios que hemos analizado, en ciertos casos como en el Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, incluye la póliza de seguro que trata de una cantidad de 15.000€ en concepto de premio, que va dirigida a sus familiares en caso de fallecimiento.

En su caso, el Convenio Colectivo de Servicios Portuarios de amarre y desamarre de Las Palmas, incluye un apartado donde indica que la empresa está obligada a concertar con cualquier compañía de seguros una póliza de vida o fallecimiento, por un importe de 21.000 euros, debiendo los trabajadores señalar el o los beneficiarios que tengan por conveniencia.

Según el Convenio Colectivo Clínicas y centros de hospitalización de Las Palmas, todas las empresas dentro de este mismo sector estarán obligadas a contratar una póliza de seguros que cubra el riesgo de fallecimiento o incapacidad permanente en los grados de total para su trabajo habitual o absoluta para toda clase de trabajo, teniendo como contingencia en todos los supuestos un accidente de trabajo. El importe será del importe asegurado por la póliza de 15.025'30 euros.

Y, por último, encontramos un seguro de muerte, accidente e incapacidad laboral, en el Convenio Colectivo Portuario de amarre y desamarre de Las Palmas, es un seguro de accidente a favor del trabajador o de la persona o personas por él asignadas en la correspondiente póliza. Cumpliendo las siguientes normas:

- **Riesgo:** Cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.
- **Cobertura:** Será quince mil seiscientos cincuenta y seis euros con treinta y seis céntimos (15.656,36 €) para los casos de muerte y para los casos de incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.

G. MEJORAS VOLUNTARIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un tema que ha tomado relevancia en los últimos tiempos especialmente. Tiene como objetivo que los trabajadores puedan compatibilizar los diferentes ámbitos de su vida combinando la parcela personal, familiar y laboral para optimizar la calidad de vida y de manera directa su productividad. También es un indicador del nivel de compromiso que tiene la empresa con la igualdad entre trabajadores y trabajadoras. Por tanto, cabe destacar que es una medida que no sólo beneficia a la plantilla, sino también a la empresa, pues garantiza mejoras productivas, como mencionamos anteriormente, ahorro de personal y aumento de fidelidad y compromiso con la organización por parte de los trabajadores.

En los distintos convenios que hemos ido analizando, se establece la regulación para los derechos relacionados con la conciliación, pero, la garantía de adaptar los puestos a las diferentes circunstancias personales no siempre está tan ampliamente desarrollados. Por este motivo, a continuación, destacamos los que tienen más en cuenta las posibles circunstancias que pueden surgir a lo largo de la relación laboral.

- Existen dos tipos de derechos: DERECHOS RETRIBUIDOS: Maternidad, Paternidad, Lactancia, Vacaciones, Otros y DERECHOS NO RETRIBUIDOS: Reducción de jornada y Excedencias.

En el Convenio de Hostelería de Las Palmas, incluye regulación por medio de la cual se permite a los padres una reducción de la jornada, ya sea de manera temporal o de larga temporada, y en su caso en vez de reducción de la jornada, permite que todas las horas las cojas en un día libre, siempre que se cumpla un requisito, y es que la razón de la reducción debe ser debido a la necesidad del cuidado del hijo por ser de temprana edad, o en su caso porque la causa derive por una razón médica.

En el caso del Convenio de Siderometalúrgia de Santa Cruz de Tenerife, dentro del precepto dedicada a la igualdad de trato en el sector, aunque no es tan amplio como el convenio antes comentado, establece que los distintos puestos de trabajo, la organización en el trabajo, prácticas y condiciones laborales deben estar adaptadas a los distintos trabajadores y trabajadoras para garantizar la conciliación personal y laboral.

El Convenio Colectivo de Dinosol, por su parte, establece que la empresa adaptará en la

medida de lo posible el puesto de la trabajadora embarazada a su estado.

Existen otros Convenios como el de Universidades Públicas de Canarias (PAS), o el del Comercio del Textil donde se incluyen apartados que, aunque no se desarrollen de manera tan explícita, se dedican varios apartados o preceptos a la ayuda de las familias para la conciliación de la vida familiar.

Por ejemplo, en el Convenio de Universidades: el convenio expone que, para favorecer la concertación social y la conciliación de la vida familiar y laboral, en caso de existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Gerencia de cada Universidad podrá proponer modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, así como además implantar programas de trabajo a distancia.

Además de que el convenio añade las siguientes situaciones de reducción de la jornada:

- Por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o de persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad, tendrá derecho a la reducción de la jornada al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. O en su caso una adaptación del horario. Así como para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad.
- En caso de ser un familiar de primer grado de consanguinidad, la reducción será del por ciento y durante un mes.
- Las personas que han sufrido violencia de genero también tienen derecho a la reducción de la jornada y a tener un horario adaptable y flexible.
- El PAS Laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, se reducirá la jornada la mitad para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor. Pero la reducción en caso de trabajar ambos padres será solo para uno.
- Y por último por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, también existe la misma reducción.

En caso del Convenio del comercio Textil, las reducciones son similares, con alguna excepción:

- En el caso de licencia por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, podrá reducir su jornada en media hora.
- Y por último al igual que en el primer caso del anterior convenio, podrá reducir la jornada a la mitad, para el cuidado de un menor en este caso que tenga ocho años o una persona discapacitada.

4. CONCLUSIONES

A lo largo del estudio realizado, se ha podido analizar profundamente la variedad de convenios colectivos planteados y se ha podido constatar las diferencias que surgen a la hora de regular determinadas materias según el sector de actividad, empresa, provincia o condiciones de la producción.

Respecto a las mejoras voluntarias, la gran mayoría de los convenios aprovechan el punto de partida de las distintas prestaciones del sistema de Seguridad Social para dar regulación y cobertura a determinadas situaciones, garantizar ciertas cantidades a los trabajadores, pero sin aportar excesivo contenido propio, pues se limitan a complementar el contenido propio de Seguridad Social.

Los demás beneficios sociales que son objeto de estudio no tienen a prestaciones como punto de partida, sino que regulan otro tipo de situaciones en las que se trata de favorecer a los trabajadores y en la medida de lo posible también a la empresa, buscando el equilibrio ideal. Los distintos convenios tampoco arriesgan en exceso a la hora de aportar regulación sobre estos beneficios, pues en muchas ocasiones toman de referencia lo establecido en términos generales en la Ley General de la Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores o Convenios Colectivos de ámbito superior.

Sin embargo, uno de los casos más llamativos dentro de este campo, lo encontramos en el Convenio Colectivo de La Caixa, que, a pesar de ser un convenio de ámbito estatal, destaca por el contenido relevante en distintos aspectos y sin limitarse en absoluto a lo estrictamente recogido en las normativas de origen. Dentro de las mejoras voluntarias incluye un complemento por Incapacidad Temporal (IT), que se garantiza durante la duración de la misma situación de incapacidad, y que se sumará a la cantidad que abona la Seguridad Social. Aunque el artículo que recoge este complemento advierte de la cláusula por la que la empresa tendrá obligación de abonar dicho complemento por un periodo máximo de 90 días por año natural cuando los procesos de IT del trabajador o trabajadora sean diversos, pudiendo el trabajador afectado exponer los motivos que han dado lugar a esas circunstancias. También añade las siguientes especificaciones:

- La baja médica deberá comunicarse de inmediato al jefe o jefa del centro de trabajo, siendo posible hacerlo mediante soporte digital, sin perjuicio de que se presente la copia de la baja dentro de las 72 horas siguientes.
- La Fundación Bancaria «La Caixa» podrá verificar el estado del enfermo o enferma mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe, en el domicilio de la persona afectada.
- La negativa del empleado o empleada a dicho reconocimiento comportará la supresión del complemento.
- Toda ausencia breve por enfermedad que no comporte la baja médica deberá comunicarse lo antes posible al superior inmediato.

También destaca otro tipo de beneficios que ofrece este convenio, pues se incluye un apartado donde se reconoce que todos los trabajadores que sean padres contarán con una cantidad dineraria para poder cubrir el cuidado de hijos, más concretamente, una ayuda para servicios de guardería. Además, otorga relevancia a la necesidad de conciliación de sus trabajadores y establecen como una medida innovadora que la trabajadora que se encuentre embarazada, así como también los trabajadores que se encuentren en situación de movilidad reducida temporalmente, siempre que su puesto lo permita y en el último caso, siempre que sea compatible con el alta laboral, dispondrá de los medios informáticos de la empresa para llevar a cabo las funciones propias de su puesto desde su domicilio. O en su caso, los trabajadores que tengan hijos con discapacidad tendrán la posibilidad de una jornada continuada presencial o una jornada semanal de 20 horas presenciales y jornada a distancia del tiempo restante, realizando en total el 100% de la jornada laboral.

En definitiva, es importante el análisis de este tipo de convenios porque aportan contenido con base establecida en las leyes y normativa de origen, pero, además, permiten complementar y aumentar los distintos beneficios y situaciones protegidas. Es una función necesaria que genera un gran beneficio para los trabajadores y personas afectadas por distintas situaciones, pero también, a las empresas. Y es que, las empresas que otorguen esa protección y acceso a las correspondientes oportunidades, se asegura

tener una plantilla con mayor satisfacción laboral, fidelidad en la organización y como consecuencia un aumento significativo de productividad.

5.BIBLIOGRAFÍA

- **Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Las Palmas**
Fecha de vigencia: 01/01/2016-31/12/2019
Publicado: BOP Las Palmas, num.33
- **Convenio Colectivo de Servicios portuarios de amarre y desamarre de Las Palmas**
Fecha de vigencia: 01/06/2015-31/12/2022
Publicado: BOP Las Palmas, num.142
- **Convenio Colectivo del sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife**
Fecha de vigencia: 16 de marzo de 2018-31 de diciembre de 2021
Publicado: BOPTF, num.33
- **Convenio Colectivo para el personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias (PAS)**
Fecha de vigencia: 04/11/2013-04/11/2016 (aún no se ha realizado modificación de este convenio, sigue vigente)
Publicado: BOC, num.22
- **Convenio Colectivo de Fundación Bancaria la Caixa**
Fecha de vigencia: 01/01/2018-en adelante
Publicación: BOE num.38
- **Convenio Colectivo de Lavanderías industriales de Las Palmas**
Fecha de vigencia: 23/12/2017-31/12/2021
Publicación: BOP, num.66
- **Convenio Colectivo de la empresa Canarias Airlines Compañía de Aviación, S.L.U.**
Fecha de vigencia: 01/01/2015-31/12/2019
Publicación: BOE num.80

- **Convenio Colectivo del sector de Clínicas y centros de hospitalización privada de Las Palmas**
Fecha de vigencia: 14/06/2018-en adelante
Publicación: BOP num.90
- **Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Las Palmas**
Fecha de vigencia: 05/11/1993-31/12/1996 (aun no se ha realizado modificación de este convenio, sigue vigente)
Publicación: BOP num.133
- **Convenio Colectivo de los Notarios de Canarias y su personal**
Fecha de vigencia: 01/01/2017-31/12/2020
Publicación: BOP num.74
- **CONVENIO Colectivo comercio de alimentación de Santa Cruz de Tenerife**
Fecha de vigencia: 01/01/2016-31/12/2018 (aún no se ha realizado modificación de este convenio, sigue vigente)
Publicación: BOP núm. 66
- **Convenio Colectivo de la empresa Dinosol Supermercados, S.L.**
Fecha de vigencia: 01/01/2013-en adelante
Publicación: BOP num.195
- **Convenio Colectivo de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife**
Fecha de vigencia: 01/01/2017-31/12/2021
Publicación: BOP, num.33
- **Convenio Colectivo del sector de la Siderometalurgia de Las Palmas**
Fecha de vigencia: 01/01/2017-31/12/2020
Publicación: BOP num.45

- **Convenio Colectivo Hostelería de Tenerife de Santa Cruz**

Fecha de vigencia: 01/01/2018-31/12/2022

Publicación: BOP num.136

- **Convenio Colectivo de Empresa de DISA GAS, S.A. de Canarias**

Fecha de vigencia: 01/01/2010-en adelante

Publicación: BOE num.146