

ANNUAL LAW RESEARCH - UNIJÉS 2017

Sevilla, 22 de junio de 2017

PROPUESTA DE COMUNICACION

1. Título completo de la Comunicación.

LA DIVERSIDAD, UN RETO PARA LA EMPRESA.

2. Nombre y apellidos del autor/es.

CARRILLO MÁRQUEZ, DOLORES; LÓPEZ ÁLVAREZ, MARÍA JOSÉ

3. Universidad o Institución de procedencia.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS (ICADE) DE MADRID.

4. Abstract de la Comunicación (entre 500 y 1000 palabras máximo).

Hace tiempo ya que la gestión de la diversidad está en la hoja de ruta de muchas empresas y no sólo por imposición legal sino por cuanto se valora como una oportunidad para la motivación de los trabajadores, la retención del talento y la mejora del clima laboral. Existen, sin embargo, todavía escollos importantes para el tratamiento adecuado de esta cuestión: un marco legal insuficiente que no promociona la atención a las minorías, falta de implicación de la negociación colectiva, coste económico y organizativo de algunas medidas, desconocimiento, falta de planificación...

En el Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, venimos desarrollando desde hace varios años una línea de investigación que, desde frentes diversos, incide en este problema y que ha cristalizado en varias publicaciones y algunos proyectos de investigación sobre colectivos concretos: trabajadores mayores, expatriados, trabajadores con cargas familiares, trabajadores especialmente sensibles, discapacitados. Es nuestra intención seguir profundizando en el estudio de esta materia que admite un tratamiento multidisciplinar que puede enriquecer notablemente nuestro enfoque jurídico laboral.

En el Annual Research Law 2017 presentamos dos aspectos muy concretos como muestra de esta investigación: la flexibilidad del tiempo de trabajo ex art. 34.8 ET para facilitar la conciliación laboral y familiar y la cuota de reserva legal para trabajadores discapacitados.

En lo que se refiere al primero de estos aspectos, las exigencias crecientes e inaplazables que plantea la conciliación de la vida familiar y laboral están obligando a las empresas a

adaptar sus ciclos organizativos y productivos para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. En lo tocante a la flexibilidad del tiempo de trabajo el marco legal resulta, sin embargo, insuficiente ya que el grueso de la regulación prioriza el interés empresarial (distribución irregular de jornada, horas extraordinarias, acumulación del descanso semanal). Sólo el art. 34.8 ET hace un tímido reconocimiento del derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo por razones familiares, si bien condiciona el ejercicio de éste a lo establecido por la negociación colectiva o el acuerdo entre los interesados. Los Tribunales, atendiendo a la dimensión constitucional de los derechos de conciliación, vienen haciendo una interpretación garantista de este precepto, exigiendo por ejemplo que el empresario justifique adecuadamente su negativa a acceder a la solicitud del trabajador. Pero es claro que nos encontramos en un ámbito necesitado de mayor concreción y profundización y resultan de gran interés, a estos efectos, las buenas prácticas que se están desarrollando ya en algunas empresas.

En relación con los trabajadores con discapacidad y la cuota de reserva, es un hecho su incumplimiento en la mayoría de las empresas y el acudir a las medidas alternativas debería ser una excepción. Se impone un análisis de los criterios establecidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad social en las reglas para el cómputo de la cuota de reserva y de las excepciones a la misma y el analizar el cuándo se debería acudir a las medidas alternativas y las disfunciones que se generan y las consecuencias del incumplimiento de los límites legales.

Otra cuestión de importancia que requiere una revisión es el papel de la negociación colectiva en esta materia y del tratamiento insuficiente que los convenios colectivos hacen de la discapacidad, tanto de los trabajadores de nuevo ingreso cuanto de aquellos que de forma sobrevenida sufren una discapacidad.

5. Correo electrónico.

locarrillo@comillas.edu; mjlopez@comillas.edu