

4

CONCILIACIÓN: PROCESO DE IMPLANTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1 INTRODUCCIÓN

Finalmente, entre las dimensiones a considerar sobre las fórmulas de conciliación existentes y su adecuación a las necesidades de los/as trabajadores/as se señalaron dos: el proceso de implantación de las mismas en la empresa y el papel de la negociación colectiva al respecto.

En el primer caso se indagó sobre la iniciativa de la implantación y el papel de los representantes laborales, planteando como hipótesis la de que una mayor presencia de éstos en el proceso podría garantizar un mayor grado de adecuación a las necesidades reales. Para ello interesaba conocer de dónde partió la iniciativa de la implantación de las medidas y los agentes intervinientes.

En el segundo caso se analizó el papel de la negociación colectiva y, en concreto, de su institucionalización en los convenios; además de conocer la existencia (real o potencial) de acuerdos individuales al margen de la negociación colectiva, planteando como hipótesis que una mayor institucionalización colectiva de tales medidas supone una mayor garantía de los derechos de los/as trabajadores/as al respecto. Para ello se estudiaron las actitudes de los/as trabajadores/as ante la negociación colectiva ligada a la conciliación, el grado de institucionalización –real o deseada– de las fórmulas de conciliación en el convenio, y la percepción de su grado y cumplimiento.

4.2 CONCLUSIONES

el convenio colectivo es ampliamente conocido –sobre todo en el sector público–, aunque no en profundidad, y bastante menos por los colectivos más vulnerables. las trabajadoras y los niveles laborales inferiores son quienes ponen más en duda lo beneficioso de las condiciones laborales en su entorno, más allá de lo acordado en el convenio.

Aunque una mayoría de trabajadores/as afirma conocer el marco regulador, especialmente en el sector público, este conocimiento es menor entre mujeres y jóvenes –los colectivos más vulnerables–, y en general se conoce de forma más bien superficial que en profundidad.

A la hora de juzgar el grado de cumplimiento del marco regulador las posturas son más críticas en el sector público –más exigente y con mayor peso de la representación sindical– y entre las trabajadoras de las empresas que, sin duda ligado a su diferente experiencia objetiva, son menos optimistas que sus compañeros varones sobre lo beneficioso de las condiciones laborales, más allá de lo acordado en convenio. La categoría profesional y condición socioeconómica influyen considerablemente, de forma que a medida que aumenta ésta mejor es la percepción de que las condiciones se ajustan al marco.

la iniciativa de la implantación de medidas de conciliación se debió sobre todo a iniciativa de los trabajadores –más acentuado en el sector público– o conjunta con los empresarios –más acentuado en el sector privado–. en cualquier caso, la presencia de la parte social en su diseño es amplia.

La mayoría de los/as trabajadores/as y de los/as empresarios/as reconoce un fuerte protagonismo de la parte social a la hora de implantar y diseñar las medidas de conciliación. Esta percepción es más acentuada donde la representación sindical –sector público– tiene mayor peso.

la gran mayoría de los/as trabajadores/as aboga por la institucionalización de las medidas de conciliación a través de la negociación colectiva. un tercio aboga por la posibilidad de acuerdos individuales, a los que ha llegado uno de cada siete trabajadores/as de las empresas. las mujeres son más partidarias de combinar ambos procedimientos.

Recoger las medidas de conciliación en el convenio es apoyado mayoritariamente por los/as trabajadores/as, aunque una parte nada despreciable –sector privado– aboga por combinar negociación colectiva y acuerdo individual. Esta última práctica afecta a uno de cada siete trabajadores/as del sector privado, con especial incidencia entre quien más accede a las medidas de conciliación: las mujeres.

Quienes más han utilizado las fórmulas existentes por su disponibilidad más han acordado individualmente situaciones de conciliación particulares, lo que alerta sobre la insuficiencia del marco actual o sobre la necesidad de flexibilizar la aplicación concreta de las medidas.

pese a su deseo mayoritario de institucionalización de las medidas, la mayoría de los/as trabajadores/as reconoce que sólo parcialmente el convenio las recoge. tal opinión se refrenda en la realidad: de hecho, sólo el 58% de los convenios madrileños recoge alguna medida directamente relacionada con la conciliación.

Empresarios/as y trabajadores/as reconocen que sólo parcialmente la negociación colectiva recoge las medidas de la Ley 39/1999 de Conciliación. El análisis de una muestra estratégica de convenios recientes madrileños así lo ratifica: menos de un 60% recoge medidas relacionadas de forma directa.

La explicación cabe encontrarla en la escasa importancia de este tema en los procesos negociadores, ya que no representa una prioridad ni para los empresarios ni para las organizaciones sindicales.

las demandas de institucionalización en los convenios se centran sobre todo en las fórmulas de disponibilidad temporal, mejorando sus condiciones para aminorar el impacto económico que acarrea su uso.

En el sector privado, y principalmente por las mujeres, las solicitudes abogan por fórmulas de disponibilidad temporal más viables. En el Ayuntamiento –en cuyo convenio están recogidas todas las medidas– lo que se está demandando es ampliar las ayudas para dependientes sobre todo.

4.3 PRINCIPALES RESULTADOS

A. TRABAJADORES/AS Y MARCO COLECTIVO: CONOCIMIENTO Y GRADO DE CUMPLIMIENTO CONVENIO

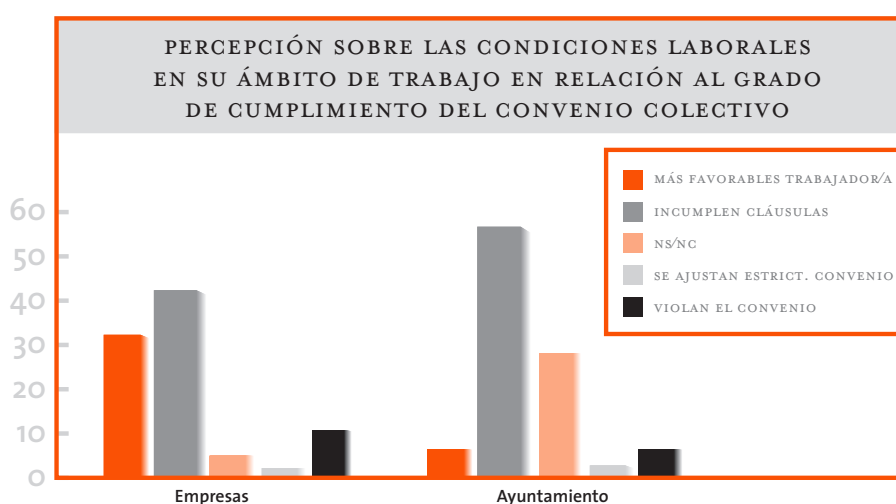
el convenio colectivo es conocido mayoritariamente por los/as trabajadores/as, aunque más de forma genérica o parcial que en profundidad.

La mayoría de los/as trabajadores/as declara conocer la existencia de convenio colectivo en su ámbito laboral y sólo un 6% desconoce la presencia. En todo caso, es más frecuente el conocimiento relativo que profundo de este documento. En el ámbito privado las variables que operan en detrimento del conocimiento son el sexo, la edad y el nivel de formación: mujeres, jóvenes y con niveles inferiores de estudios constituyen el perfil menos informado de la existencia de este marco regulador de las relaciones laborales. En el ámbito público, sin embargo, son las trabajadoras –de categorías intermedias– las que están mejor informadas sobre el convenio.

una mayoría relativa opina que las condiciones laborales se ajustan estrictamente a lo legislado en el convenio, percepción más acentuada en el ayuntamiento, donde, por otra parte, las posturas son más críticas sobre el grado de cumplimiento del mismo. en las empresas se perciben condiciones laborales más favorables que las recogidas en el marco regulador.

En torno a la mitad o más de los/as trabajadores/as (el 46% en empresas, el 59% en el Ayuntamiento) piensa que las condiciones laborales se ajustan estrictamente al convenio colectivo frente a una minoría –más acentuada en el Ayuntamiento– que opina que éstas se incumplen. Por otra parte, entre un 6% y un 12% no responde a tal cuestión.

Las diferencias entre el ámbito privado y público son muy marcadas al respecto, con posturas más críticas en el segundo de los ámbitos laborales. De hecho, en las empresas casi cuatro de cada diez trabajadores/as percibe una situación laboral más favorable a sus intereses de lo estrictamente acordado en convenio, percepción ésta minoritaria entre los/as trabajadores/as públicos, que, por su parte, se muestran mucho más críticos (30%) sobre el grado de cumplimiento del marco regulador.



La variable género opera en sentido contrario según la esfera laboral de que se trate. Así, las trabajadoras de las empresas son menos optimistas que sus compañeros varones sobre lo beneficioso de las condiciones laborales en su entorno más allá de lo acordado en convenio (sin duda, ligado a su diferente experiencia objetiva), mientras que en el ámbito público los varones son más críticos que

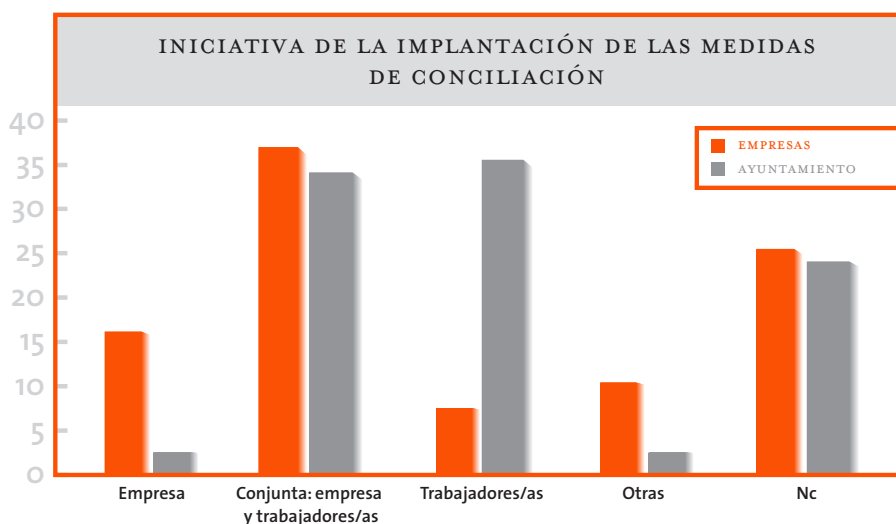
las trabajadoras sobre el cumplimiento de las condiciones acordadas en convenio, mientras que éstas entienden mayoritariamente que se ajustan al marco regulador. En todo caso, ello va estrechamente ligado a la categoría profesional y condición socioeconómica de quien responde: a medida que disminuye ésta, lo hace en paralelo la percepción de cumplimiento del convenio, y, en sentido contrario, cuanto más aumenta, mejor es la percepción de que las condiciones se ajustan al marco.

B. LA IMPLANTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA. INICIATIVA SOCIAL O CONJUNTA

medidas de conciliación: opinión de iniciativa de implantación conjunta empresa/trabajadores/as y destacable desconocimiento del proceso. papel más activo de la empresa como impulsora de la conciliación en el sector privado frente a un mayor protagonismo de la representación social en el ayuntamiento.

La mayoría relativa de los/as encuestados/as –en torno a un 35%– opina que la implantación de las medidas de conciliación se debió a una iniciativa conjunta entre la empresa y ellos/a mismos/as o sus representantes. Sin embargo, destaca el amplio desconocimiento que se tiene de este extremo y que afecta a uno de cada cuatro trabajadores/as.

Se aprecian fuertes discrepancias a la hora de valorar la posición de los empleadores en ambos sectores: en el privado, los/as trabajadores/as otorgan un papel más activo a la empresa, bien de forma individual (18%) o conjuntamente con ellos y/o sus representantes. Por el contrario, entre los/as trabajadores/as públicos se percibe un papel más pasivo del Ayuntamiento a la hora de implantar la conciliación, siendo mínima la percepción de la iniciativa individual de éste en el proceso (3%), y al contrario, muy potente la de los representantes laborales. De hecho, ésta sería cuatro veces superior en la pública (36%) –especialmente entre los/as trabajadores/as de categorías inferiores– que en la privada (9%). Ello está de acuerdo con el distinto grado de la afiliación sindical y el peso de estas organizaciones en uno y otro sector.



Según otras variables, en general, quien más desconoce el origen de la implantación coincide con los colectivos más vulnerables: en la empresa privada son las mujeres y los/as trabajadores/as más jóvenes, situación que se va superando con la edad.

coherentemente, en el ámbito público se reconoce un destacable mayor protagonismo de los/as trabajadores/as y sus representantes en el diseño de las medidas de conciliación que en el privado.

Casi el 80% de los/as trabajadores/as públicos reconoce que la parte social participó en el diseño de las medidas de conciliación frente a apenas un 60% en la esfera privada. En todo caso, en los dos

ámbitos destaca la presencia considerable de trabajadores/as (20% en el Ayuntamiento; 27% en las empresas) que desconocen tal extremo. Desconocimiento que es mayor –dentro de la esfera privada– entre las mujeres en relación a sus compañeros varones.

En realidad, el grado de participación de los/as trabajadores/as del sector privado en la elección y diseño de las medidas a aplicar es considerable aun cuando sea por vía indirecta, según reconocen los propios empresarios. De hecho, un 82% de las empresas conciliadoras reconocieron que la parte social participó en su diseño: bien a través de sugerencias (59%), en mucha menor medida a través de la sección sindical (34%), o muy minoritariamente, formando parte del grupo de trabajo, 7%.

La propia empresa reconoce la importancia de hacer partícipe al/la trabajador/a del diseño de las medidas a aplicar, bien de forma directa o a través del comité de empresa, para el éxito de los objetivos perseguidos. El/la trabajador/a como receptor directo de la medida debe valorar la utilidad real de la práctica implantada en la organización.

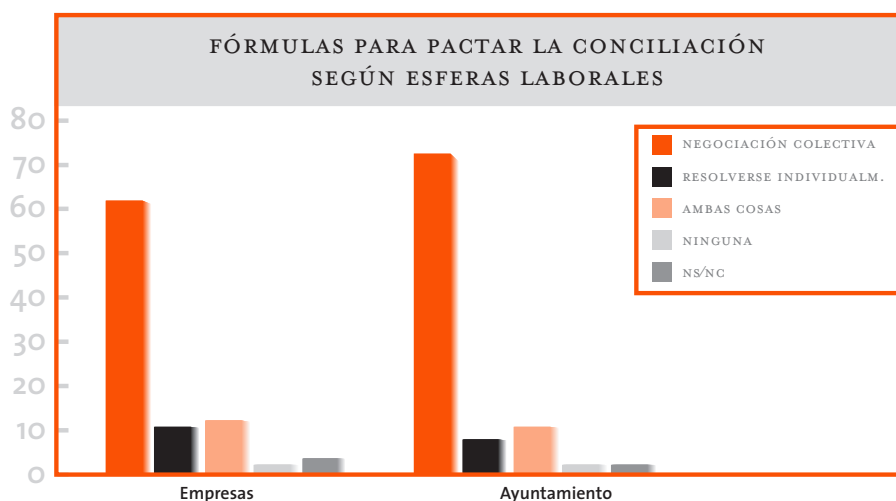
C. LA CONCILIACIÓN, ¿NEGOCIACIÓN COLECTIVA O ACUERDO INDIVIDUAL?

la gran mayoría de los/as trabajadores/as –más acentuadamente en el ámbito público– opina que las medidas de conciliación deberían ser objeto de negociación colectiva. sin embargo, uno de cada tres ocupados en empresas –sólo la mitad en la esfera pública– apoya la posibilidad de acuerdos individuales o de combinar ambos procedimientos, extremo éste más refrendado por las mujeres.

La gran mayoría de los/as trabajadores/as madrileños consultados, independientemente del sector en el que se ocupe (empresa/Ayuntamiento), afirma que los temas que tienen que ver con la conciliación deben ser objeto de negociación colectiva. No obstante, existen destacables diferencias entre los trabajadores/as de uno y otro sector en cuanto al grado de apoyo a esta opinión.

En las empresas, afirman la necesidad de que sean objeto de negociación colectiva un 64% de los/as entrevistados/as frente a un 15% que opina que las fórmulas deben negociarse de manera individual, y un 13,2% que afirma que éstas deben ser fruto de una combinación de estrategias, colectiva e individual.

En el caso de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, su apoyo a la afirmación de que debe ser objeto de negociación colectiva es mucho más rotundo –14 puntos de diferencia–, ya que es apoyada por un 78% de las personas entrevistadas. Las otras opciones de respuesta acumulan a un 16% de los/as encuestados/as: un 10% individualmente y un 16% combinando ambas.



Llama la atención que las principales usuarias/destinatarias “de facto” de las medidas de conciliación, las mujeres, son las más partidarias de combinar ambos procedimientos; de hecho, así opina un 18% de las trabajadoras de empresas y un 15% de la pública (frente a un 13 % y 10% de los varones) .

uno de cada siete trabajadores/as de empresas –especialmente acentuado entre las mujeres– ha llegado a acuerdos individuales sobre medidas de conciliación, y casi un 10% no lo ha hecho pero lo considera necesario; por tanto, casi uno de cada cuatro trabajadores/as ha usado o le hubiera gustado utilizar este tipo de procedimiento.

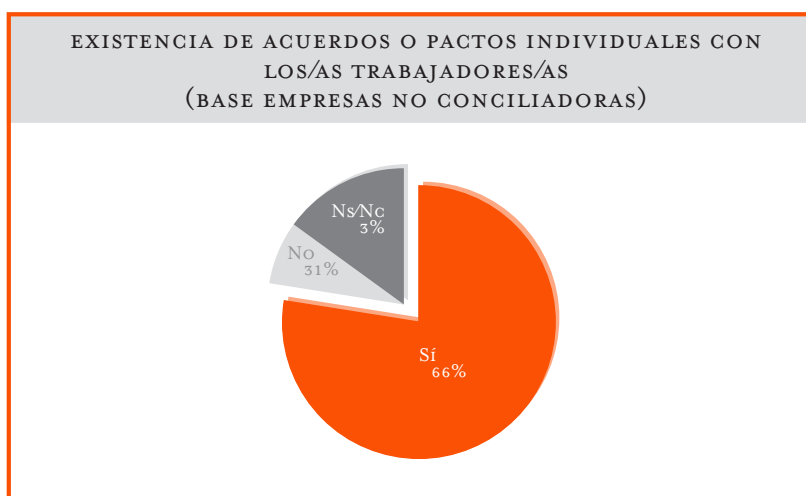
Efectivamente, en el ámbito privado se detecta una elevada demanda efectiva o potencial de conciliación si consideramos el peso de este tipo de acuerdos; situación más extendida entre quienes más precisan de las medidas de conciliación: mujeres y trabajadores/as con personas dependientes.

En resumen, un 70% de todos los/as trabajadores/as (64% en el caso de las mujeres) no ha llegado a este tipo de acuerdos porque no lo consideran necesario u oportuno; frente a ello, un 23% (28% en mujeres) ha llegado a acuerdos individuales (14% total; 17% en mujeres) o no lo ha planteado pero lo considera necesario (9%). El resto (7%) no se decanta al respecto.

quienes más han llegado a acuerdos son los que tenían disponibles en la empresa las fórmulas de conciliación, lo que denota la necesidad de flexibilizar su aplicación.

Una explicación posible del recurso a los acuerdos individuales sería la inexistencia de las fórmulas institucionalizadas en la empresa. Pero no es así. Precisamente quienes más han utilizado las fórmulas existentes por su disponibilidad en la empresa son quienes más han acordado individualmente situaciones de conciliación; básicamente reduciendo la jornada de trabajo, cambiando turnos, o prolongando las excedencias no remuneradas. Ello nos alerta sobre la insuficiencia del marco actual o sobre la necesidad de flexibilizar la aplicación concreta de las medidas –especialmente las de disponibilidad temporal– para adecuarlas a las necesidades reales de los/as trabajadores/as.

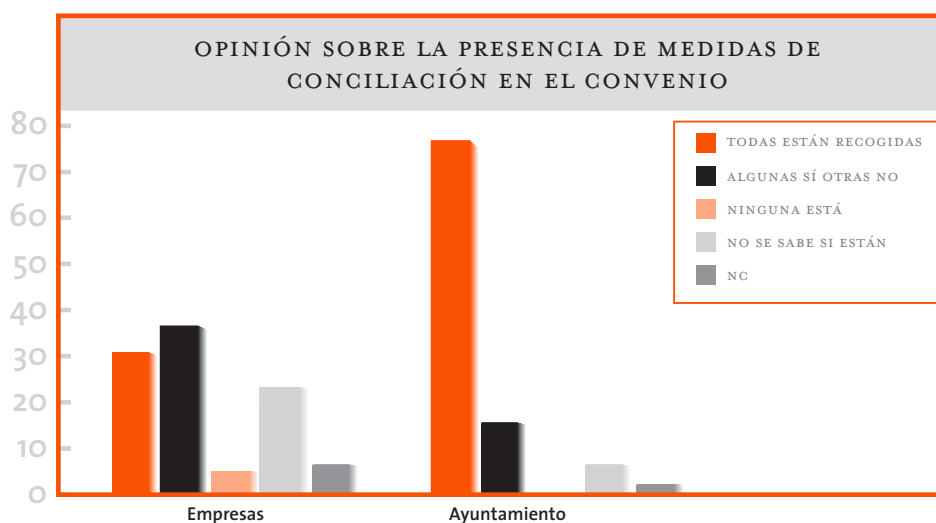
En cualquier caso, aunque el marco sea insuficiente, sin duda su disponibilidad y desarrollo en las empresas propicia la aparición de nuevas fórmulas. De hecho, las empresas que no han desarrollado tales fórmulas novedosas justifican su no aplicación por la escasa petición de los/as trabajadores/as y por considerar que no es necesario por el tipo de horario y condiciones que existen en la empresa. Si esto fuera cierto, ¿cómo explicar que en el 65% de este tipo de empresa precisamente se afirme en la encuesta haber negociado un acuerdo individual con el/la trabajador/a si uno de los principales motivos de no implantar medidas de conciliación era la escasa demanda por parte de la plantilla?



D. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LOS CONVENIOS

una mayoría de los/as trabajadores/as piensa que las medidas de conciliación están total o parcialmente recogidas en el convenio. su universalización es más percibida en el ayuntamiento –donde esto es cierto– que en las empresas, donde, además, por la escasa claridad y el menor conocimiento del convenio, uno de cada cinco encuestado/as desconoce el tema.

Como consecuencia de esta mayor presencia de la representación social en el ámbito público, y de estar realmente recogidas en el convenio, es en este ámbito donde se reconoce mayoritariamente la institucionalización universal de estas fórmulas a través de su inclusión en el convenio: un 80% opina que todas están recogidas. Panorama bien distinto en la empresa privada, coherentemente con la situación objetiva detectada, donde sólo un tercio opina igual frente a una mayoría (40%) que percibe que sólo alguna forma parte de este marco; aunque también hay que destacar que uno de cada cinco trabajadores/as no conoce tal extremo. Este desconocimiento no se da en el ámbito público.



La institucionalización parcial de las medidas de conciliación en la negociación colectiva es también refrendada desde la propia empresa. En la encuesta aplicada a las empresas sólo algo más de un 55% de las que aplican medidas conciliadoras así lo afirma, aunque matizando en una elevada proporción que no se incluyen todas.

en el análisis de una muestra estratégica de convenios madrileños se refrendan de forma objetiva los fuertes déficit de institucionalización de la conciliación en la negociación colectiva: sólo el 58% recoge alguna medida directamente relacionada con la conciliación.

Los datos anteriores son consistentes con los resultados obtenidos en la línea de trabajo desarrollada en esta misma investigación –que se incluye al completo en el CD anexo– sobre una muestra de 55 convenios analizados¹, y cuyas conclusiones operativas se han recogido en la publicación anexa: Guía para la inclusión de medidas de conciliación en la negociación colectiva en el sector privado. La conclusión general es que, si bien es cierto que la Ley de Conciliación mejora el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en aspectos de disponibilidad temporal cuando concurren determinadas circunstancias familiares, a esta ley le está costando “entrar” en los convenios colectivos.

¹ Secretaría de Mujer e Inmigración UGT-Madrid. Diagnóstico sobre la conciliación en la negociación colectiva del sector privado en Madrid.

En términos cuantitativos, la investigación ha constatado que sólo el 58% de los convenios analizados incluye alguna medida directamente relacionada con la conciliación, ya que el 87% recoge algo pero de ellos hay que descontar el 29% que recoge solamente el permiso por nacimiento de hijos/as, sin incluir ninguna otra; éste es uno de los permisos tradicionalmente incluidos en los convenios colectivos porque ya estaba recogido en el ET con anterioridad a la aprobación de la Ley de Conciliación, y se trata además de un derecho vinculado exclusivamente a los trabajadores masculinos.

En general, llama la atención que los permisos reconocidos tradicionalmente en el Estatuto de los Trabajadores, y de los que disfrutaban en un alto porcentaje los trabajadores varones (permiso por nacimiento de hijos, permiso por fallecimiento/enfermedad de familiares, permiso por matrimonio), aparezcan en un 84% de los convenios colectivos estudiados. Y que permisos exclusivos de la mujer, como el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la suspensión de contrato por maternidad, o la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo, aparezcan únicamente en torno a un 35% de los convenios colectivos.

Además, en los sectores en los que el número de trabajadores masculinos es mucho mayor las medidas de conciliación prácticamente no se recogen. Así, en los convenios del sector de agricultura no aparece ninguna medida de conciliación; en construcción aparecen únicamente los permisos tradicionales del Estatuto de los Trabajadores, y en industria se incluye alguna medida más, siendo el sector en el que más se recoge la suspensión por riesgo en el embarazo. Es en el sector servicios, en el que trabajan mayoritariamente mujeres, donde se recogen un mayor número de medidas y cobran más importancia las que van dirigidas exclusivamente a las trabajadoras.

En términos cualitativos, la investigación explica la escasa importancia de la conciliación en los procesos negociadores por no representar una prioridad ni para los empresarios ni para las organizaciones sindicales. La empresa no es receptiva ante la negociación de medidas novedosas o que no estén recogidas en la legislación, ya que argumentan que son costosas en términos económicos para la gestión empresarial. Por otra parte, las reivindicaciones prioritarias que les hacen llegar los trabajadores y trabajadoras a los delegados sindicales no se refieren a la conciliación y, por tanto, esta materia no ocupa un papel principal en sus propuestas.

En otra de las líneas de trabajo de esta investigación² se señala algo que las delegadas sindicales entrevistadas constatan en el tiempo que llevan reflexionando sobre la necesidad de buscar fórmulas que ayuden a compatibilizar la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as. Para ellas, hablar de conciliación no es ninguna novedad, justo lo contrario que para algunos compañeros delegados que todavía no han tomado conciencia de la dimensión social del problema. Con bastante probabilidad, conforme las mujeres se incorporen a las mesas de negociación colectiva, la conciliación irá apareciendo con más frecuencia en la discusión entre trabajadores/as y empresarios/as.

En este sentido, se está desaprovechando la oportunidad de ampliar y adaptar la normativa a las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras de compatibilizar el trabajo con los demás aspectos de su vida personal, y de mejorar la calidad de vida laboral y el ambiente de trabajo.

Además –se concluye en esta línea–, es necesario introducir la perspectiva de género en la normativa laboral. La mayoría recoge y regulariza los permisos tradicionalmente recogidos por el ET, permisos más masculinizados, ignorando el cambio producido por la masiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. La muestra más clara de ello se produce por ejemplo en la escasa importancia que se otorga a la prevención de riesgos en los casos de maternidad y lactancia, considerándose un problema para el desempeño de las funciones laborales y no como una circunstancia natural que exige un tratamiento especial y un derecho de todos.

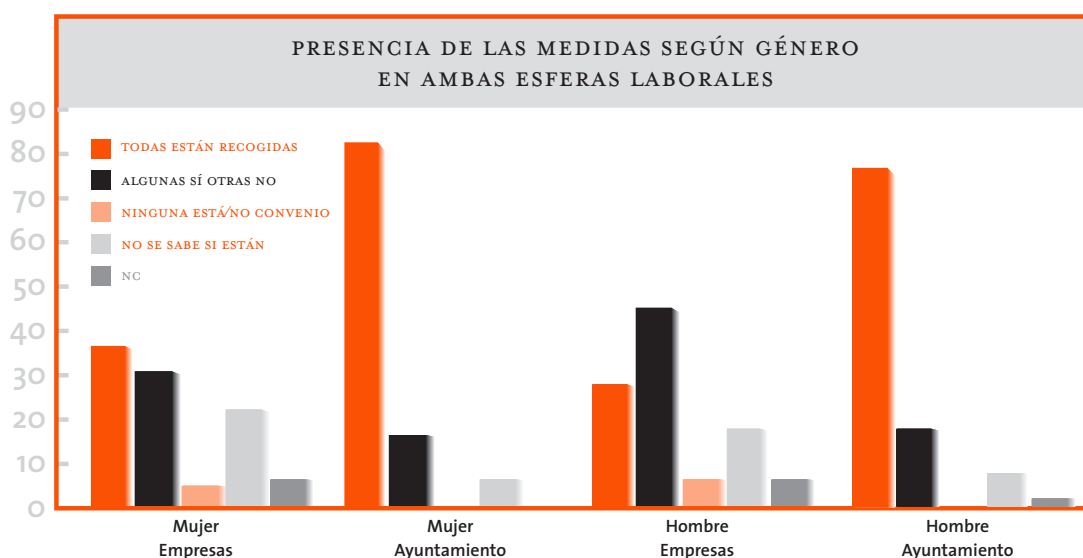
² USMR-CC.OO, ob. cit.

Otro ejemplo en el mismo sentido es la utilización de un lenguaje discriminatorio y obsoleto que tiene unas consecuencias más graves de lo que puede parecer, ya que esconde graves discriminaciones salariales. Rompe el principio de igual salario para trabajos de igual valor e introduce limitaciones a la hora de la contratación y del ascenso, puesto que, en la mayoría de los casos, cuando se utilizan categorías en masculino, es porque se espera que este trabajo lo realice un hombre.

las trabajadoras de las empresas están menos y peor informadas sobre el alcance real de la conciliación en el convenio colectivo que los varones o que sus compañeras del sector público.

Las diferencias entre ambas esferas laborales aún se ponen de manifiesto si se analiza según sexo. En el ámbito público, son las trabajadoras –por cierto, las más intensas usuarias de las medidas– las más convencidas de la presencia universal de las medidas legales de conciliación en el marco regulador; por el contrario, en las empresas se detecta, en primer lugar, un mayor desconocimiento de estos extremos en las mujeres en relación a sus compañeros varones; y, en segundo lugar, se produce una visión más optimista en ellas que en ellos: el 40% opina que todas las medidas de conciliación están en el convenio (28% en varones), o que sólo algunas lo están (31% frente a 46% en hombres).

El análisis objetivo comentado sobre el alcance real de la conciliación en los convenios madrileños da, sin duda, la razón más a la opinión mayoritariamente escéptica de los varones que a la más optimista de las mujeres. La poca claridad al respecto antes comentada parece hacer más mella, paradójicamente, en quien más utiliza las medidas.



E. EXPECTATIVAS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS RESPECTO A LA CONCILIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

con independencia del grado de información al respecto, los/as trabajadores/as de las empresas –con fuertes déficit de institucionalización de las fórmulas de disponibilidad temporal en los convenios– son partidarios sobre todo de incluir éstas en la negociación colectiva (reducción de jornada, etc.).

En las empresas, la demanda casi universal (87% respuestas) sobre medidas a incluir en los convenios es la reducción de jornada por motivos familiares. Este aspecto sólo queda recogido en una minoría (44%) de los analizados, siendo ínfimos (8%) los que mejoran lo establecido por la Ley de Conciliación. Ésta permitía la flexibilización del tiempo de disfrute recogido anteriormente. Son permisos disfrutados

principalmente por las mujeres, que tradicionalmente cumplen la función de cuidadoras, y que habitualmente tienen el sueldo más bajo de la familia, y, por ello, asume la reducción proporcional del salario.

Por tanto, la demanda se está refiriendo no sólo a la disponibilidad horaria sino también a la mejora de las consecuencias económicas que acarrea su uso y que, “de facto”, discrimina a las mujeres como destinatarias “de facto” de las mismas.

en el ayuntamiento –en cuyo convenio están recogidas todas las medidas– lo que se está demandando son mejoras de las mismas: ampliar las ayudas para dependientes sobre todo, y, en segundo término, mejorar la disponibilidad temporal u horaria.

Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, que disfrutan de un convenio mucho más generoso en cuanto a conciliación, lo que demandan a la negociación colectiva es que se amplíen aquellas medidas que permiten desarrollar la conciliación a los/as trabajadores/as públicos de la forma en que los están resolviendo en la práctica; esto es, buscando el apoyo externo para el cuidado de personas dependientes. En segundo término se demanda la mejora de las medidas relativas a la disponibilidad temporal, recogidas todas ellas, incluso mejoradas algunas, en el convenio pero, por lo que se ve, insuficientes para adecuarse a las necesidades reales de los/as trabajadores/as públicos.

