

# REVISTA DE DERECHO SOCIAL

## SEPARATAS

La situación de discriminación directa de la mujer en situación de maternidad por incumplimiento de cláusulas convencionales de reconocimiento de derechos.

*Juana M<sup>a</sup> Serrano García*



# LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN DIRECTA DE LA MUJER EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES DE RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

COMENTARIO A LA STC 2/2017 DE 16 DE ENERO

**Juana María Serrano García**

Titular de Universidad de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina, UCLM

1. La regulación protectora internacional y comunitaria de la situación de maternidad. 2. El derecho a la no discriminación por maternidad en España. 3. El trabajo a tiempo parcial no es una opción voluntaria. 4. El derecho preferente de los contratados a tiempo parcial a aumentar su jornada ante nuevas necesidades empresariales: debería trascender su naturaleza convencional. Conclusión.

## 1. LA REGULACIÓN PROTECTORA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA DE LA SITUACIÓN DE MATERNIDAD

La Organización Internacional del Trabajo ha dedicado parte de sus esfuerzos a la promoción de la igualdad entre sexos y desde su fundación uno de los temas centrales ha sido la protección de la maternidad. “Desde sus inicios, la OIT ha reconocido que lograr un equilibrio entre la maternidad y las responsabilidades familiares y el trabajo representa un gran desafío para las mujeres que trabajan. (...) El Director General –Juan Somavia, 2000– señaló que toda mujer que desee tener un hijo en condiciones de seguridad y amamantarlo un cierto tiempo debe poder hacerlo sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. Se trata de una aspiración razonable, a la que no se puede dar una respuesta basada en criterios de empresa o de mercado, puesto que comporta una decisión acorde con los intereses de la sociedad<sup>1</sup>.

En este marco internacional hay que destacar la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (2004), que señala expresamente que “la protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la especial relación entre la madre y el recién nacido y la salud de ambos, y brindar una cierta seguridad en el empleo (posibilidades de acceso al empleo para las mujeres en edad de concebir, mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad y prevención de los despidos).

La OIT ha suscrito cuatro convenios fundamentales relacionados con los derechos laborales de las mujeres, de los cuales queremos destacar el último sobre la protección de la maternidad, el C-183 del año 2000, en el que encontramos “innovaciones en cuanto a la salud materna e infantil en el período anterior y

<sup>1</sup> Alocución del Secretario General de la Conferencia Internacional de la OIT, nº 88, 5 de junio de 2000.

posterior al parto, la lactancia, la licencia de maternidad de 14 semanas y las prestaciones pecuniarias y médicas. En este Convenio se consolidó el vínculo entre la salud materna, la lucha contra la discriminación en perjuicio de las mujeres en edad reproductiva y la seguridad socio-económica que debe otorgarse a las mujeres a fin de que puedan criar y mantener a las generaciones futuras. Asimismo, el Convenio núm. 183 garantiza el derecho de volver a trabajar que, cuando no se protege debidamente, sigue siendo una de las principales causas de desventaja de las mujeres y de desigualdad de género en el mercado laboral, así como una inquietante fuente de inseguridad económica para las madres”.

En el ámbito comunitario, hay que destacar que la Carta de Derechos Fundamentales de la UE protege en su artículo 33 dedicado a “Vida familiar y vida profesional” la maternidad frente al despido. Por otro lado, son de interés la 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; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

Hay que destacar, para el tema que nos ocupa, el artículo 15 de la Directiva 2006/54 relativo a la integración tras el permiso de maternidad que establece “la mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia” (TJUE 2014\57 de 6 de marzo de 2014).

## **2. EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD EN ESPAÑA**

La maternidad para las mujeres trabajadoras siempre ha supuesto una especial dificultad para su desarrollo profesional. Consecuentemente, el principio de igualdad por razón de sexo que recoge expresamente el art. 14 de la Constitución Española y que ha sido desarrollado por la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), tiene que ser aplicado con especial rigor a la hora de abordar las reivindicaciones laborales de las mujeres relacionadas con situaciones de embarazo y con situaciones de maternidad<sup>2</sup>.

Es cierto que el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad pero sí excluye toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral fundado en

2 BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, R., “Vuelta de tuerca contra la discriminación por razón de sexo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil* n° 4/2017, revisada en: <http://www.aranzadi.es>.

dichas circunstancias, ello significa que puede causar una vulneración del art. 14 CE la restricción de los derechos asociados con la maternidad o la asignación de consecuencias laborales negativas al ejercicio de ese derecho, dado que el reconocimiento de esos derechos y sus garantías aparejadas están legalmente contemplados para compensar las dificultades y desventajas que agravan, fundamentalmente, la posición laboral de la mujer trabajadora.

El embarazo es una de las situaciones que repercuten de forma más negativa sobre los derechos laborales y profesionales de las trabajadoras, sólo hay que revisar cualquier base de datos jurisprudencial para constatarlo. El principio de no discriminación por razón de sexo obliga a compensar las desventajas que el embarazo, al incidir de forma exclusiva sobre las mujeres a diferencia del hombre, pueden provocar en sus derechos económicos y profesionales.

El art. 3 de la LOIEMH define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. El art. 8 define la discriminación por embarazo o maternidad declarando que “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”. De la misma forma que la inaplicación o aplicación inadecuada de cláusulas convencionales que reconocen derechos a las trabajadoras pueden suponer la discriminación directa de mujeres que no han ejercitado el derecho por razones de maternidad, como sucede en la STC 2/2017, de 16 de enero, a la que nos referiremos *a posteriori*.

Se podría hablar incluso de la “discriminación laboral múltiple” que sufren las mujeres embarazadas y madres en nuestro país. Una discriminación múltiple causada por las razones cumulativas y concurrentes de sexo, condición laboral, edad, estado civil y la más relevante: la condición de maternidad.

### **3. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL NO ES UNA OPCIÓN VOLUNTARIA**

El contrato a tiempo parcial se planteó como una manera de conciliación de la vida laboral y familiar, pensado fundamentalmente para las mujeres, y acabó convirtiéndose en una pésima fórmula flexible de organización del tiempo de trabajo, dirigida a ofrecer ventajas a los empresarios. Este patrón encaja perfectamente en lo que en los primeros años de los 2000 se definirá como un concepto básico y orientador de las distintas y permanentes reformas laborales en España –la flexiseguridad–<sup>3</sup>.

En España el contrato a tiempo parcial ha evolucionado hacia su flexibilización para extraer su potencial como mecanismo de generación de empleo precario.

<sup>3</sup> ESPÍN SÁEZ, M., “El contrato a tiempo parcial ¿la conciliación en los tiempos de la precariedad?”, *Revista de Información Laboral*, nº 12/2016, revisado en <http://aranzadi.es>.

El porcentaje de población ocupada con contrato a tiempo parcial ha pasado del 12,4% en 2005, al 16,3% en 2015, si bien ha experimentado un ligero descenso – menor, no obstante, que el descenso de la contratación a tiempo completo– en el 2016, situándose en el 15,70%. Adicionalmente, y atendiendo a las fuentes que ofrecen datos segregados por sexo, a finales del año 2015, el 7,7% de los empleados a tiempo parcial eran varones y el 24,3% mujeres.

A este elevado porcentaje de mujeres sufridoras de esta modalidad contractual hay que destacar los factores determinantes de la pobreza que encontramos en este colectivo. Las estadísticas muestran una clara diferencia salarial según el tipo de jornada. Así, un trabajador medio a tiempo completo gana 14,79 euros/hora, mientras que un trabajador medio a tiempo parcial gana 10,01 euros/hora. La diferencia se sitúa en 4,78 euros la hora. Este dato ha de valorarse junto a otro, el referido a las horas de trabajo efectivo realizadas por los trabajadores a tiempo completo y por los trabajadores a tiempo parcial (33,7 horas y 17,3 horas respectivamente). De este modo, encontramos una doble desventaja desde la perspectiva de la retribución del empleo a tiempo parcial –de una parte se trabaja por menos y, de otra, se trabaja por una menor cuantía–. Los resultados se agravan si unimos el elemento “temporalidad”, esto es, los trabajadores a tiempo parcial trabajan a lo largo de menos tiempo.

Por estos motivos, el Capítulo II del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015, 2016 y 2017) suscrito con fecha 8 de junio de 2015, recoge entre las medidas para alcanzar la estabilidad del empleo, atajar la temporalidad y promocionar la contratación indefinida, una apuesta clara por la modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido, como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias.

Parece claro que el trabajo a tiempo parcial es una solución insatisfactoria<sup>4</sup>. Por su significación en las relaciones laborales, el trabajo a tiempo parcial es un trabajo atípico: el/la trabajador/a a tiempo parcial no se encuentra plenamente integrado en la empresa, de ahí sus dificultades de ascenso, su prescindibilidad o su menor poder contractual. Si bien se mira, la situación de marginalidad de la mujer en la sociedad se reproduce, a través del trabajo a tiempo parcial dentro de la empresa, lo que debe ser tenido en cuenta en cualquier interpretación jurisprudencial, como la que es objeto de este comentario.

#### **4. EL DERECHO PREFERENTE DE LOS CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL A AUMENTAR SU JORNADA ANTE NUEVAS NECESIDADES EMPRESARIALES: DEBERÍA TRASCENDER SU NATURALEZA CONVENCIONAL**

La feminización del trabajo a tiempo parcial es una realidad en nuestro país porque la relegación de las mujeres a ciertos sectores productivos –servicios,

4 LOUSADA AROCHENA, F., “El contrato de trabajo a tiempo parcial y la Seguridad Social: puntos críticos”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 13/2005.

hostelería, limpieza, etc.–, que tanto recurren a las jornadas parciales es otro hecho que se puede ver en los datos del INE. Si se considera el empleo total de mujeres y hombres, el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) ha pasado de un 3,0% en el año 2010 a un 4,3% en el año 2016. El porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial representó en el empleo total un 10,0% en el año 2010 y un 11,4% en el año 2016. Si nos centramos en el total de mujeres empleadas nos encontramos que para 2016 en España el 25,2% están trabajando a tiempo parcial, con el agravante de que esta modalidad de trabajo ha dejado de ser una fórmula elegida voluntariamente por las mujeres, en tanto que ahora, la mayoría es de carácter involuntario, se opta por éste al no encontrar trabajo a tiempo completo.

Los caracteres del empleo femenino –temporalidad y parcialidad– están justificando la preocupación de la negociación colectiva y de los planes de igualdad por incluir cláusulas que mejoren su situación laboral. En este trabajo, en concreto, nos vamos a ocupar de las que otorgan preferencia a los trabajadores/as a tiempo parcial para incrementar sus horas de contrato cuando la empresa lo requiera, antes de que ésta recurra a mano de obra externa<sup>5</sup>.

Precisamente, una cláusula de este tipo es la que genera el conflicto que se resuelve en la STC 2/2017, de 16 de enero. La recurrente en amparo ante el Tribunal Constitucional era una trabajadora a tiempo parcial (media jornada) que se encontraba de baja laboral por embarazo cuando su empresa decide contratar a otra persona con una jornada más amplia que la de ella para prestar servicios en otro centro de trabajo. Cuando la demandante se reincorporó a su puesto de trabajo de nuevo y tuvo conocimiento del nuevo contrato, instó a la empresa para que la trasladara al nuevo centro, así como, para que le ampliara su jornada de 20 a 30 horas alegando su preferencia, de acuerdo con lo que preveía el art. 23 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales comerciales de la provincia de Cádiz.

Dicho artículo establece la preferencia de los trabajadores con contrato a tiempo parcial frente a terceros en el caso de que la empresa tenga la necesidad de realizar nuevas contrataciones que incrementen el número de horas de prestación de servicios.

La empresa justifica la falta de comunicación a la demandante en su situación de baja por maternidad y en el hecho de que se había contratado expresamente a una trabajadora para cubrir un puesto de trabajo en otro centro de trabajo, distinto del de la demandante, y con una jornada más amplia, porque surgió esa necesidad empresarial en un momento particular en el que ella no estaba prestando servicios. El incumplimiento por parte de la empresa de la citada cláusula, no informando a la mujer en situación de baja por maternidad, provoca que la

---

5 NIETO ROJAS, P., "Cláusulas de empleo en la negociación colectiva sectorial: algunas tendencias", *Revista de Información Laboral*, nº 10/2016.

recurrente no solicite ese puesto hasta que no se reincorpora y conoce la situación, alegando haber sido discriminada por su maternidad.

Al hilo de esta controversia nos vamos a plantear varios temas. Primero, contenido de este tipo de cláusulas; segundo, en qué medida este clausulado puede restringir el derecho exigiendo condiciones, como, por ejemplo, antigüedad; tercero, el inicio del reconocimiento del derecho; cuarto, nos plantearemos la necesidad de que este derecho de mejora de la situación profesional no estuviera sometido a su negociación colectiva expresa.

En primer lugar, dado que este tipo de cláusulas abundan en la negociación colectiva hemos revisado cuál es su contenido habitual, si suele establecerse plazo para ejercer el derecho, si se prevé la obligación empresarial de informar internamente a los trabajadores de la plantilla por los canales de comunicación que tuviera la empresa o si se requiere alguna antigüedad en el puesto para su ejercicio. Algunas son bastante genéricas, como la contenida en el CC estatal de entrega domiciliaria (BOE 28 junio 2013) que sólo prevé que en el supuesto de que existan vacantes a cubrir, los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia a la hora de reconvertir su contrato a tiempo completo<sup>6</sup>.

Habitualmente estas cláusulas prevén que la empresa publique en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con un periodo de antelación determinado, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, de forma que el trabajador que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo dentro de dicho período<sup>7</sup>. Otras cláusulas incluso dan preferencia a los contratos a tiempo parcial que están por debajo de un número de horas, como el VII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 16 mayo 2016) en el que los de menos de 12 horas semanales y menos de 48 horas mensuales, tendrán preferencia para ampliar su jornada o acceder a vacante siempre que la empresa lo precise y cumpla los requisitos que ésta determine.

Para evitar el incumplimiento por falta de comunicación del empresario o la pérdida del derecho del trabajador/a por no ejercerlo en plazo, nos parece interesante la regulación que hemos encontrado en el convenio colectivo de Cadenas de tienda de conveniencia (BOE 13 de noviembre de 2013) que admite que desde el primer contrato a tiempo parcial que firme el trabajador/a éste pueda avisar a la empresa de su interés o deseo por convertir su contrato en otro a tiempo completo en la primera vacante que se produzca. Además la dirección del cen-

6 Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 6 de marzo de 2017). XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 de agosto de 2015).

7 XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas (BOE 14 de julio de 2016). Otras veces el convenio no establece plazos sólo exige publicitar las existentes a nivel de centro de trabajo o en la zona geográfica donde exista movilidad en los términos previstos en el artículo 13 de este convenio (Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 de octubre de 2014). CC Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica (BOE 19 de diciembre de 2013).

tro está obligada a comunicar al trabajador/a, al momento de la terminación del contrato, las vacantes de su grupo profesional.

Otras veces esta cláusula se introduce con cierta discrecionalidad, de forma que el disfrute de ese derecho de preferencia se hace “teniendo en cuenta su experiencia”<sup>8</sup>. O exigen para la conversión de contratos de tiempo completo a tiempo parcial y a la inversa –parcial en tiempo completo– el requisito haber permanecido al menos tres años en la jornada que desean modificar (XXI C Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias)<sup>9</sup>.

En segundo lugar, consideramos que estas cláusulas convencionales deben redactarse e implementarse teniendo en consideración el principio informador del ordenamiento jurídico que garantiza la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres. La STC 3/2007 estableció, que “el órgano judicial al que se han reclamado derechos legales de conciliación de la vida familiar y laboral no debe limitarse a enjuiciar la controversia en términos de estricta legalidad, sino que debe atender en la motivación de su resolución a la dimensión constitucional de las disposiciones que los reconocen, ponderando los derechos e intereses en juego, a la vista de las circunstancias concretas concurrentes”. Por esta razón, algunos requisitos encontrados para el ejercicio del derecho de preferencia, como el de antigüedad, entendemos que puede vulnerar el art. 14 CE. Como ya señaló la STC 233/2007 de 5 de noviembre, “restricciones semejantes conducen a hacer desaparecer la cobertura que el ordenamiento jurídico ofrece, con la consecuencia contraria al art. 14 CE de consolidar la desigual posición laboral de la mujer, la cual resultará perjudicada al desatenderse factores que singularmente inciden en ella conforme a la realidad social del presente momento histórico, y a la que se privará de la compensación de la desigualdad que procura la regulación de derechos como los puestos en cuestión”.

En la sentencia objeto de este trabajo, el Tribunal Constitucional admite que incumple el art. 14 CE la falta de comunicación por parte del empresario a la trabajadora ausente del puesto de trabajo por razón de maternidad al que podría optar, porque el convenio colectivo ha otorgado preferencia de ampliación de su jornada a los trabajadores/as a tiempo parcial, sin introducir distintos respecto a si se ofrecen en el mismo o diferente centro de trabajo. El derecho de preferencia implica una mejora profesional del que no puede obviarse a las mujeres que por razones de embarazo o maternidad no estén presentes en la empresa en el momento de solicitarlo. Sobradamente conocida es la doctrina jurisprudencial de nuestro tribunal Constitucional (STC 66/2014, de 5 de mayo) que afirma que el embarazo y el parto, al incidir de forma exclusiva en las mujeres, no puede ser la causa que impida el ejercicio de derechos profesionales, en tanto que, cuando

8 Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 de octubre de 2014).

9 BOE 24 de febrero de 2014.

así sucediera la mujer estaría siendo discriminada. En este sentido, se señala que “la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo”.

En tercer lugar, nos planteamos el inicio de los efectos para el empresario del reconocimiento de la nueva situación, es decir, si la ampliación de jornada debe reconocérsele desde que la mujer pudo disfrutarla y no lo hizo por el incumplimiento empresarial o desde que efectivamente se incorpore con la jornada ampliada. Este tema resulta de interés al hilo de un asunto de una empleada pública que obtiene un determinado destino, que supone un complemento económico, durante una licencia por maternidad, por lo que no se incorpora a éste, pero se considera discriminada ante el impago del citado complemento. A estos efectos, considera el Tribunal Constitucional (Sentencia 162/2016, de 3 de octubre de 2016) que deberá abonársele un complemento de destino desde que tuvo derecho a él aunque no ocupara ese puesto debido a su baja de maternidad, pues, en caso contrario, se habrá vulnerado su derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE). Se admite que el momento en el que deben considerarse adquiridos los derechos económicos y profesionales inherentes al nombramiento deben ser desde la fecha en la que la mujer hubiera podido tomar posesión de no haber mediado dicho tipo de permiso o licencia. Atendiendo a esta sentencia nos planteamos si son extrapolables esos argumentos a la recurrente de la sentencia objeto de comentario. La trabajadora podría solicitar una modificación de su contrato y un reconocimiento de las nuevas condiciones laborales desde el momento que podía haber ejercido su derecho.

En cuarto lugar, querría manifestar la importancia, dadas las circunstancias del actual mercado de trabajo y la obligación de alcanzar la “igualdad real” (art. 9.2 CE) que tienen los poderes públicos, de que se reconozca legalmente este derecho de preferencia, sin dejarlo sometido a la discrecionalidad de los sujetos negociadores. El legislador debió aprovechar la ocasión de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres para otorgar carácter “legal” a esta preferencia de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de aumentar sus jornadas antes de que el empresario recurra a mano de obra externa a la empresa. Sólo desde la limitación del poder empresarial en este campo podremos aproximarnos a la igualdad real.

En el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres este tipo de cláusulas juega un papel fundamental porque el trabajo a tiempo parcial se está convirtiendo en una pesada carga para las mujeres<sup>10</sup> a las que les reduce su capacidad

10 ESPÍN SAEZ, M., “El contrato a tiempo parcial ¿la conciliación en los tiempos de la precariedad?”, *Revista de Información Laboral*, nº 12/2016, revisado en <http://aranzadi.es>

adquisitiva, sus posibilidades de promoción profesional, la elevación de su nivel de responsabilidades, etc. No es concebible en términos de “conciliación” una política que no tenga entre sus objetivos principales la igualdad real de oportunidades.

## **CONCLUSIÓN**

La sentencia del Tribunal Constitucional 2/2017 se mantiene en la tendencia que habían iniciado otras sentencias de este Tribunal de protección de la mujer-madre trabajadora. El conflicto surge en las peores condiciones, aunque, por otro lado, habituales, en las que se puede desarrollar el trabajo, en concreto, en el marco de un contrato a tiempo parcial (50% de la jornada ordinaria), durante una situación de baja por maternidad y por un incumplimiento empresarial de una cláusula convencional que otorga preferencia, ante una necesidad empresarial de incrementos de jornada, a los trabajadores/as a tiempo parcial que existan en la empresa.

El Tribunal resuelve en el mejor y más correcto de los sentidos, considerando discriminatoria la aptitud empresarial de no ofrecer una ampliación de contrato a la trabajadora de baja por encontrarse en maternidad. La cláusula convencional incumplida tiene como objetivo la mejora del empleo de los trabajadores/as a tiempo parcial, porque sólo desde este tipo de medidas podremos ir acercándonos a la “igualdad real”.

En el trabajo se han planteado varias cuestiones en torno al contenido de estas cláusulas, al retraimiento de sus efectos o a la necesidad de que no se redacten con excesiva rigidez, para acabar considerando que sería una buena opción legislativa para luchar contra la precariedad del empleo femenino que se incluyera como una obligación empresarial, evitando que este derecho quede al arbitrio de las negociaciones colectivas.

# REVISTA DE DERECHO SOCIAL

## DIRECTOR

Antonio Baylos Grau

## SUBDIRECTOR

Luis Collado García

## SECRETARIO DE REDACCIÓN

Joaquín Aparicio Tovar

Revista de Derecho Social  
C/ Dionisio Guardiola, 1 4º.  
02002 ALBACETE  
Telf.: 967247354  
Fax: 967247338  
e-mail:  
[editorialbomarzo@ono.com](mailto:editorialbomarzo@ono.com)

