



LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS. EL CASO ANDALUZ *

JUAN TORRES LÓPEZ

Catedrático de Economía Aplicada
Universidad de Málaga

MAURICIO MATUS LÓPEZ

Investigador contratado
Universidad de Málaga

FRANCISCO CALDERÓN VÁZQUEZ

Becario de investigación
Universidad de Málaga

ANA GÓMEZ NARVÁEZ

Directora de Políticas de Empleo
Diputación Provincial de Málaga

EXTRACTO

A pesar de su enorme importancia, la incorporación efectiva de instrumentos para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar se enfrenta a notables dificultades incluso en el propio ámbito de las relaciones laborales.

Junto al establecimiento de medidas conciliatorias mediante normas estatales, la negociación colectiva es una vía de entrada fundamental de esta auténtica innovación social y, por eso, es de un gran interés conocer en qué medida esta última es capaz por sí sola de establecer los instrumentos necesarios para hacer efectiva la conciliación.

En el presente artículo, además, de analizar el estado de la cuestión en España a la vista de los escasos estudios realizados, se presentan los resultados de una investigación que ha tratado de determinar el grado en que los convenios colectivos andaluces van por delante del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a estrategias de conciliación se refiere.

* El presente artículo resume el trabajo de investigación que se ha desarrollado en el marco de la Iniciativa Europea Equal y dentro del proyecto Equal-in-red. En dicha investigación colaboraron, además de los autores de este trabajo los profesores ALBERTO MONTERO SO-

ÍNDICE

1. EL ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN Y DE LA NEGOCIACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA HACERLA EFECTIVA
 - 1.1. Presupuestos
 - 1.2. La conciliación de la vida familiar y laboral como innovación social
 - 1.3. El análisis de la negociación colectiva en relación con la conciliación entre la vida laboral y familiar
2. METODOLOGÍA
 - 2.1. Desarrollo de la investigación
3. RESULTADOS GLOBALES
 - 3.1. Análisis general
 - 3.2. Concentración y distribución de los instrumentos de conciliación en los convenios
 - 3.3. Detalle de los instrumentos de conciliación que se mejoran en los convenios
4. CONCLUSIONES
 - 4.1. De carácter general
 - 4.2. En relación con la negociación colectiva andaluza
 - 4.3. En relación con el Proyecto de ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

1. EL ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN Y DE LA NEGOCIACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA HACERLA EFECTIVA

1.1. Presupuestos

La consecución de una efectiva conciliación entre la vida laboral y la familiar se impone en las sociedades modernas como una condición esencial para garantizar la igualdad, la ausencia de discriminación y el bienestar social. Además, en la medida en que estos factores deben ser parte inseparable de un concepto renovado y progresista de competitividad (que renuncie a basarse exclusivamente en el abaratamiento de los costes salariales, como es propio de las economías más atrasadas y menos eficientes tecnológicamente), la conciliación es también un factor fundamental de las estrategias empresariales conducente a tener éxito en los mercados más dinámicos.

Sin embargo, la conciliación laboral-familiar aparece como una especie de innovación social *schumpeteriana* en el mercado laboral, es decir, como un factor novedoso que se propaga desde los centros hacia las periferias del ámbito sociolaboral con un ciclo de difusión y divulgación ex-

LER y ALFREDO SERRANO MANCILLA y en calidad de becarios de investigación JOSÉ CARLOS GARCÍA DOMÍNGUEZ, RAMÓN MARTÍNEZ GARCÍA, ANTONIO MOLINA MARTÍN y MARÍA VISITACIÓN TOMÉ MERCHÁN. El texto completo de la investigación puede consultarse en la página web del Observatorio del Empleo y la Exclusión Social: www.oees.net.



tremadamente lento y de costosa asunción entre los sujetos sociales involucrados.

La convicción social de que esa conciliación debe ser efectiva porque una sociedad no es realmente moderna mientras admita en su seno la injustificada discriminación de género en los mercados de trabajo, se difunde progresiva pero muy lentamente. Como casi todos los procesos de innovación o cambio social, la convicción y las prácticas que la hacen realidad avanzan en un ambiente de grandes resistencias, derivadas de las inercias que afectan a los agentes sociolaborales y también del rechazo de partida con que se suelen enfrentar las transformaciones de entorno y las pautas de actuación que implican nuevos cálculos de costes y beneficios empresariales.

A pesar de que se está asumiendo que avanzar hacia la conciliación laboral-familiar es hoy inevitable en función del rechazo creciente que las sociedades modernas sienten hacia la discriminación en cualquiera de sus expresiones, las propuestas de avance real hacia la conciliación y hacia el principio de igualdad se desarrollan en un contexto adverso, con habituales reacciones de hostilidad y rechazo más o menos soterradas. Reacciones que se dan tanto por parte de los empleadores (por el incremento de costes que supone) como por los propios trabajadores, que todavía tienden a percibir los problemas de conciliación como algo casi exclusivamente «femenino» o «feminista», es decir, todavía secundario en el orden de sus prioridades.

En cualquier caso y por grandes que puedan ser esas resistencias, el imperativo social irrenunciable es el de avanzar hacia la efectiva conciliación entre la vida laboral y familiar. Un objetivo, sin embargo, que no se puede tratar de alcanzar de cualquier manera sino procurando evitar el conflicto entre las partes, generando los menores costes posibles, convirtiendo los objetivos de conciliación, equidad e igualdad de género en el mercado laboral en un factor de competitividad y excelencia que dinamice el empleo y la actividad empresarial y no se convierta, por el contrario, en una rémora para ello y, sobre todo, contribuyendo a generalizar valores que fortalezcan el ejercicio efectivo de los derechos sociales y la ciudadanía por parte de todas las personas sin distinción.

Por todas esas razones es por lo que resulta esencial dilucidar cuál es la vía más efectiva para impulsar, establecer y consolidar las condiciones o normas que permitan conseguir la conciliación efectiva, pues es evidente que no todas las que puedan estar a nuestro alcance serán igual de efectivas o aceptables desde la óptica de la eficiencia económica o de la justicia y el bienestar social.

La investigación que hemos realizado y cuyos principales resultados presentamos en este trabajo se orienta a dar luz sobre la viabilidad de uno de los caminos propuestos para avanzar hacia la conciliación y la igualdad en el mercado laboral: la de la negociación colectiva que haga posible esta-

blecer compromisos de mutuo acuerdo y sin necesidad de tener que recurrir a la intervención de las Administraciones a través de normas jurídicas que marquen el camino y vayan obligando a los agentes sociales a asumirlas.

Con ese objetivo se ha realizado el presente análisis de los elementos de conciliación contenidos en la negociación colectiva andaluza, un procedimiento que nos pareció fundamental para poder deducir hasta qué punto está generalizada la cultura de la conciliación en el ámbito sociolaboral y cuál es el alcance efectivo de las actitudes a favor de la conciliación.

Hemos tratado de averiguar si, hasta el momento, y en materia de conciliación, la negociación colectiva va efectivamente por delante de las normas jurídicas, haciendo entonces innecesaria su intervención, o si, por el contrario, la negociación colectiva se limita a aplicar sin más lo que ya está estipulado, sin procurar mejoras sustanciales que permitan conciliar mejor la vida laboral y familiar, en cuyo caso cabría deducir que esta legislación de referencia seguiría siendo imprescindible para lograrla.

Los convenios colectivos son realmente la manifestación más clara de la permeabilidad efectiva del mundo sociolaboral a las consideraciones de la equidad de género como un requisito básico de la justicia y el bienestar social. Por eso, el interés de esta investigación consiste en que pone de relieve la realidad de esa permeabilidad, en qué medida la negociación colectiva en Andalucía está yendo más allá de lo establecido en las leyes laborales, introduciendo en los convenios cláusulas que las mejoren y, en consecuencia, haciendo innecesaria la intervención normativa de los poderes públicos.

1.2. La conciliación de la vida familiar y laboral como innovación social

La presente investigación se concibió en el marco de un proyecto que forma parte de la Iniciativa Europea Equal, una iniciativa que podría entenderse como un laboratorio donde se innova para generar prácticas capaces de combatir la desigualdad en el mercado de trabajo.

Eso no es casualidad porque las dificultades para conciliar la vida laboral y la familiar que afectan especialmente a las mujeres que desean incorporarse a la actividad laboral son una de las raíces más fuertes de esa desigualdad. Y, además, porque esas dificultades constituyen un problema social complejo, de naturaleza transversal e interdisciplinar y que debe abordarse casi totalmente *ex novo*. De ahí la importancia y la utilidad de realizar experiencias o poner en marcha laboratorios como los que propone la Iniciativa Equal, encaminados a mostrar prácticas que sirvan de referencia e incentivo para poder generalizar la lucha contra la desigualdad y la exclusión en el mercado de trabajo.



Poner en marcha medidas de esa naturaleza, complejas y realmente a contracorriente de las tendencias dominantes en los mercados de trabajo obliga a partir de dos premisas fundamentales.

En primer lugar, que la conciliación a la que se aspira es una *innovación social global* y no un trasunto singular, que sólo afecta a una parte determinada de la sociedad. Es fundamental entender que la conciliación de la vida laboral y la familiar es una innovación necesaria e indispensable para poder adaptar el conjunto de la sociedad a las nuevas realidades y a las transformaciones sociales, económicas y laborales que han tenido lugar en el mundo occidental en las últimas cuatro décadas.

En segundo lugar, que para poner en marcha esa innovación social es necesario aplicar un enfoque bidireccional en su difusión y asimilación. Se precisa, por un lado, de un enfoque *up to bottom*, o sea de arriba abajo, o lo que es lo mismo, que parte desde las instituciones, las administraciones y entes públicos. Y, por otro lado, también y simultáneamente de un enfoque *bottom up*, o desde abajo hacia arriba, es decir, que nace de las organizaciones sociales, sindicatos, confederaciones empresariales, empresas, ciudadanos y familias.

Esta última exigencia *bottom up* obliga a darle papeles muy relevantes a todos esos espacios sociales en los que intervienen los sujetos implicados. Pero es lógico que, entre ellos, adquiera una importancia fundamental el ámbito sociolaboral porque allí, y en particular en el mercado de trabajo, es donde coinciden de forma cotidiana las instituciones, las empresas, las organizaciones sindicales y empresariales, los trabajadores y, por extensión, las familias.

En ese ámbito sociolaboral la temática de la conciliación familiar-laboral forma parte principal de los problemas relativos a la equidad de género en el mercado laboral. Ahí constituye, como los restantes segmentos del *vector igualdad*, una *frontera* nueva y problemática porque los agentes sociolaborales han sido tradicionalmente muy refractarios respecto a las aspiraciones igualitaristas, y eso obliga a realizar un esfuerzo especial para que terminen por adaptarse a las nuevas coordenadas, asimilando los fundamentos de la nueva «cultura» conciliatoria.

Lo que viene ocurriendo en este caso es que, como sucede casi siempre con toda innovación, ese proceso de adaptación encuentra y provoca notables resistencias.

En ese entorno sociolaboral (al menos en el caso español) la negociación es la variable que, respetando los mínimos legales establecidos, posibilita que cualquiera de los derechos reconocidos pueda ser objeto de negociación al alza, pudiéndose conseguir así, a través de la contratación colectiva, mejoras, ampliaciones, aclaraciones o concreciones de tales derechos, ya sea por remisión expresa de la norma laboral hacia la negociación colec-

tiva, ya sea por propia iniciativa de los agentes sociales, puesto que la negociación colectiva se halla legalmente legitimada para desempeñar tal función, «perfeccionadora» de la legislación laboral.

En consecuencia, en este proceso de adaptación a la innovación social que supone la introducción de la conciliación laboral-familiar en el mercado de trabajo, el rol de la negociación colectiva es decisivo, ya sea para allanar el camino de posibles obstáculos, ya sea para minimizar las posibles resistencias. Y su importancia es aún mayor en un campo como el de la conciliación, en el que la legislación puede tener una capacidad de impacto muy limitada debido a su carácter de innovación social que no puede ser impuesta sino que necesariamente debe ser asimilada y aceptada por los agentes sociales.

Si no se tiene esto en cuenta puede ocurrir que la legislación pueda ir «demasiado por delante», convirtiéndose en un rosario de buenas intenciones que no llegan a aplicarse porque no parte del previo y necesario consenso de los agentes sociolaborales a partir del cual se puede cambiar la mentalidad, la forma de pensar y de actuar, que es lo único que puede conducir a la modificación real de las conductas.

Por esta razón, resulta fundamental equilibrar acertadamente la función que han de desempeñar las normas coactivas y la negociación voluntaria.

De hecho, hoy día predomina la idea de que la negociación colectiva y su instrumento, los convenios colectivos, deben ser la fuente primordial de las medidas orientadas a la conciliación laboral-familiar, entendiendo que es a partir de la autonomía de las partes y no del poder legislativo de donde se han de obtener los instrumentos que colmen las lagunas existentes, aclarando y concretando aspectos legales en demasía confusos o teóricos, innovando en las zonas de sombra no previstas por el legislador y en definitiva, bajando a tierra las previsiones normativas que se pudieran haber establecido.

Sin embargo, la realidad que han puesto de manifiesto los estudios más recientes no parece que vaya por ese camino ¹.

¹ Entre esos cabe destacar el denominado *Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva* (CARRASQUER, MASSÓ, MARTÍN ARTILES, 2005), estudio que se encuadra en los trabajos del Centro de Estudios Quit de la UAB. Igualmente cabe citar al *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas* (GPI, consultores, 2005) promovido por el Instituto de la Mujer. Desde una perspectiva territorial hay que reseñar las aportaciones realizadas por los estudios *Negociación colectiva y prácticas laborales desde la perspectiva de género, el caso de Aragón* (ELOSEGUI ITXASO, DE LUIS CARNICER, DE LA FUENTE VÁZQUEZ, PÉREZ DEL RÍO, PÉREZ PÉREZ y MARTÍNEZ SÁNCHEZ, 2005) o en el caso de la Comunidad Autónoma de Madrid, el estudio *Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género. Revisión* (DE LA FUENTE VÁZQUEZ, GALINDO SÁNCHEZ, QUINTANILLA NAVARRO y



1.3. El análisis de la negociación colectiva en relación con la conciliación entre la vida laboral y familiar

Los estudios realizados hasta el presente muestran que la tendencia general en la negociación colectiva española es la que lleva a una consideración secundaria o muy secundaria de la conciliación en la jerarquía de prioridades de la negociación colectiva².

Incluso también puede percibirse que ni siquiera existe un mínimo consenso sobre el concepto de conciliación laboral-familiar manejado sino que, por el contrario, hay una significativa y quizá preocupante discordancia. Los empresarios tienden a adoptar una visión individual e individualista de la conciliación, como circunstancia personalizada del trabajador y, por tanto, distinta para cada uno, mientras que los sindicatos parecen plantear una visión colectiva de armonización de los distintos ámbitos en liza.

Algunos autores³ consideran que los principales obstáculos para poner en marcha instrumentos efectivos de conciliación a través de la negociación colectiva, provienen, de una parte, del hecho de que los hombres sean sus principales actores. Y, por otra parte, del hecho indiscutible de que la cultura sindical y patronal está todavía anclada en el modelo tradicional de división del trabajo que basado en la figura del varón proveedor frente a la mujer confinada a las tareas domésticas. De ahí las dificultades para reconocer con determinación que las nuevas realidades laborales dominadas por la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo tienen implicaciones sociales, laborales y familiares que es preciso tener en cuenta.

Esos mismos autores también ponen de relieve la escasa «popularidad» de los mecanismos de conciliación entre los interlocutores sociales a causa de ciertos efectos colaterales que inicialmente pueden llevar consigo y entre los que cabe señalar los siguientes:

- La tensión que la introducción de prácticas conciliatorias puede generar entre los propios trabajadores y trabajadoras ya que la ventaja de la conciliación para algunos puede provocar la reasignación de la carga de trabajo para los otros, que pueden sentirse agraviados y perjudicados. Una circunstancia que resultaría particularmente

SÁNCHEZ GARCÍA, 2005) particularmente interesante por cuanto que se trata de la actualización de un estudio anterior que permite constatar la evolución del tema en el ámbito territorial madrileño.

² MARTÍN ARTILES, A. (2006): «Balance de la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva». Documento electrónico disponible en: www.eurofound.eu.int/2005/07/word/es0507204fes.doc

³ CARRASQUER, P.; MASSÓ, M.; MARTÍN ARTILES, A. (2005): «Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva». *Revista Papers*, Número monográfico, en imprenta.

gravosa en los sectores y organizaciones con alto nivel de feminización.

- La desarticulación que la introducción de prácticas conciliadoras podría generar en la organización del trabajo preexistente, rompiendo las rutinas e inercias establecidas.
- El incremento de costes que la introducción de prácticas conciliadoras podría provocar, sobre todo en los ámbitos fuertemente feminizados.

Otro factor que puede estar influyendo en el escaso papel que la negociación colectiva desempeña como impulsora de la puesta en marcha de medidas de conciliación tiene que ver con la diferente potencia innovadora que tienen los distintos tipos de procesos de negociación.

Así, de los estudios realizados hasta el momento parece deducirse que cuando la estructura de los convenios es centralizada, la propagación de las normas pro-conciliación es cuantitativamente mayor y cualitativamente mejor.

La Memoria del Consejo Económico y Social de España⁴, mostró que en torno al 60% de los convenios estatales (centralizados) planteaban algún tipo de prácticas, mecanismos o recomendaciones de conciliación de las esferas familiares y laborales, pudiéndose deducir de eso que los convenios de estructura centralizada habían asimilado de mejor manera las regulaciones establecidas por la ley 3/1999, e introducido más o mejores recomendaciones «positivas» en materia de permisos parentales.

Sin embargo, los convenios descentralizados (territoriales o empresariales) no parecen tender a mejorar lo establecido por el legislador, teniendo a nivel cuantitativo una notoria menor difusión la previsión de mecanismos o prácticas conciliadoras. En ese sentido, el estudio realizado por Otaegui⁵ parece corroborar las consideraciones del CES, por cuanto que en el ámbito descentralizado es donde aparecen mayores carencias, bien por existencia de cláusulas por debajo de los mínimos legales, bien porque se desconozca la nueva regulación o sólo se cite textualmente la antigua.

También resulta palpable la fuerte heterogeneidad y diversidad de la contratación colectiva descentralizada, a diferencia de la centralizada que muestra mayores niveles de homogeneidad. La misma autora anterior señala que los convenios descentralizados se muestran también renuentes a reconocer las novedades introducidas por la Ley 3/99, resultando especialmente

⁴ Consejo Económico y Social (2004): *Memoria sobre la situación socioeconómica de España*. Ed. CES. Madrid.

⁵ OTAEGUI, A., (2004): «El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar». En ESCUDERO, R. (coordinador) *La negociación colectiva en España*. Ed. Tirant lo blanch. Valencia.



chocante la tendencia a negar la disponibilidad de conciliación para los trabajadores temporales, o la tendencia a reducir el acceso a los mecanismos conciliadores sólo a los fijos o a aquellos con una cierta antigüedad en la empresa.

Por lo que se refiere más concretamente a los análisis de la negociación colectiva en ámbitos territoriales de comunidad autónoma (singularmente en el caso de la de Madrid)⁶, sus resultados muestran que los avances producidos son de escasa magnitud en el periodo 1996-2004.

La investigación realizada para esa comunidad autónoma indica que el ritmo de difusión observado es muy lento y la implementación desarrollada imperfecta, si bien se debe reconocer el esfuerzo realizado en la adaptación de lo previsto por la Ley 3/99 de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. En términos cuantitativos se observa una baja presencia y frecuencia de medios de conciliación en la negociación colectiva y una escasa frecuencia de mejoras respecto a los mínimos legales básicos. En términos cualitativos el contenido de los convenios, en su gran mayoría, tiende a reproducir miméticamente lo establecido por la Ley. E incluso produciéndose en demasiadas ocasiones una suerte de isomorfismo imperfecto, por cuanto que la reproducción de la legislación se realiza defectuosamente, de manera incompleta o parcial.

Una tendencia que está resultando muy significativa y persistente en la negociación colectiva reciente es la que lleva a «feminizar» de forma expresa y exclusiva determinados derechos que deberían ser universales y aplicarse sin distinción de género. Obviamente, en estos casos no se puede entender que nos encontramos ante a un avance «de género» sino, por el contrario, ante la persistencia de una lógica de género desigual y desigualitaria en los mercados de trabajo y, en particular, en las pautas de comportamiento de los negociadores.

También es relativamente frecuente que pervivan en el espíritu e incluso en la propia letra de los convenios consideraciones claramente sexistas y de atribución de roles en función de género, en unas ocasiones más o menos enmascaradas y en otras muy evidentes.

Eso quiere decir que, de una u otra manera, en la negociación colectiva se proyecta la actual división de roles en el interior de la unidad familiar, lo que evidentemente no coadyuva a la conciliación de las esferas laborales y familiares-personales sino que más bien amplifica las fuentes de desigualdad.

⁶ DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D., (Coord.); GALINDO SÁNCHEZ, J.; QUINTANILLA NAVARRO, B.; SÁNCHEZ GARCÍA, D. (2005): *Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género*. Revisión Comunidad de Madrid Consejería de Empleo y Mujer Dirección General de la Mujer.

Todas estas limitaciones no significan que no se estén alcanzando algunos progresos. Como puso de relieve Caprile⁷, ya en los informes sobre contratación colectiva del 2001 elaborados por fuentes sindicales (Sindicatos UGT y Comisiones Obreras) patronales (CEOE) y el Consejo Económico y Social (CES) se constatan ciertos avances en las temáticas de la igualdad y de la conciliación laboral-familiar. Una constatación que igualmente hace el Informe realizado algo más tarde por la Secretaría Confederal de la Mujer del Sindicato Comisiones Obreras⁸.

Es verdad que todavía se trata de aspectos ciertamente minoritarios, tocados sólo por un pequeño porcentaje de convenios y donde el tratamiento de los temas es más retórico que efectivo, pero su paulatina incorporación parece indicar un cierto deshielo en la sensibilidad de los agentes sociolaborales hacia estos temas.

Finalmente, una reflexión sugestiva en los temas de negociación colectiva y conciliación es la efectuada por el informe Randstad⁹, en donde también se constata la escasa sensibilidad de los interlocutores sociales en materia de conciliación familiar, pero que se interpreta como consecuencia de que los agentes sociales confunden la conciliación con el establecimiento de permisos y de excedencias, interesantes pero poco eficaces si se producen en un contexto cotidiano donde resulta imposible compaginar «normalmente» la vida familiar y el trabajo.

Este último informe subraya que la conciliación efectiva entre la vida laboral y la familiar no puede basarse en la reproducción de los viejos, ineficientes y desiguales roles familiares sino que, por el contrario, es imprescindible apostar por nuevas vías de conciliación y reconfigurar aspectos como la organización de jornada de trabajo, introduciendo referentes organizativos como la discriminación positiva a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares en la organización y asignación de turnos de trabajo, la flexibilidad horaria en la entrada y salida del establecimiento, o la coincidencia de días libres con fines de semana para los padres con hi-

⁷ CAPRILE, M. (2002): «Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral. Avances en estos temas en la negociación colectiva del 2001». Fundación CIREM. Documento Telemático disponible en www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/word/es0209103fes.doc.

⁸ Secretaría Confederal de la Mujer de CC. OO. (2003): «Negociación Colectiva y Género. Una Apuesta de Futuro. Evaluación provisional del impacto del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) sobre la igualdad de oportunidades (septiembre 2002)». Documento Telemático disponible en http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf

⁹ Informe Randstad Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2004): Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Las Políticas de Conciliación. Capítulo 4 *Análisis de contenido en convenios colectivos (septiembre 2003-febrero 2004). Cláusulas de conciliación*. ESADE-Randstad. Documento Telemático disponible en: www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/3%20informe%20IEL%20politicas%20conciliacin.pdf



jos. Asimismo indica que es vital reorientar la estructura salarial, ya que la tendencia mayoritaria en la negociación colectiva es premiar salarialmente (mediante pluses de retén o llamada, complementos por flexibilidad o disponibilidad, incentivos por asistencia al trabajo, etc.) la cantidad de horas de trabajo y la permanencia y disponibilidad en el puesto de trabajo, sobre cualquier otro tipo de consideración. Ello hace que los trabajadores con responsabilidades familiares tiendan a resultar desfavorecidos, puesto que tenderán a ganar menos que sus colegas que carecen de responsabilidades familiares, y que proporcionen menos ventajas competitivas por su menor productividad.

2. METODOLOGÍA

2.1. Desarrollo de la investigación

El objetivo del estudio ha sido evaluar los instrumentos de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de los trabajadores de las provincias andaluzas que se incluyen en los convenios colectivos suscritos en la Comunidad Autónoma de Andalucía y vigentes entre el año 2004 y el año 2005.

La relación exhaustiva de dichos convenios se ha obtenido del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y del Boletín Oficial de cada Provincia. Estos convenios se encuentran reunidos en la base de datos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

El número total de estos convenios ha sido de 864, todos los cuales han sido tomados en cuenta y analizados.

Una vez obtenida la relación completa de todos los convenios colectivos andaluces con vigencia entre el 1 de enero del año 2004 y el 31 de diciembre del año 2005 se ha procedido a su revisión en los ámbitos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar.

Posteriormente se ha elaborado una base de datos con un total de 116 variables originales y 864 casos. Cada uno de estos casos representa un convenio colectivo y cada variable representa una característica de estos convenios.

A continuación se han seleccionado las variables relevantes que indican la presencia de instrumentos de conciliación de la vida personal y familiar y se han revisado los valores extremos de dichas variable.

Paralelamente, se han analizado las cláusulas de conciliación contempladas en el Estatuto de los Trabajadores que son los siguientes:

— Ausencia y reducción de jornada laboral por lactancia materna.

Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores:

«Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos frac-

ciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad».

— Ausencia y reducción de jornada laboral por parto prematuro.

Artículo 37. 4 bis del Estatuto de los Trabajadores:

«En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario».

— Reducción de jornada y excedencia por guarda legal de menor o discapacitado o por cuidado de familiar.

Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores:

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida».

— Excedencia voluntaria.

Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores:

«El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia».

— Excedencia por cuidado de cada hijo o de un familiar.

Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguini-



dad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida».

— Permisos retribuidos por motivos personales y familiares.

Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

«El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. c) Un día por traslado del domicilio habitual».

— Suspensión de contrato por maternidad y parto múltiple.

Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores:

«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto».

Para completar el análisis de los instrumentos de conciliación que contienen o pueden contener los convenios analizados se incorporaron las siguientes variables no contempladas en el Estatuto de los Trabajadores:

- Flexibilidad de entrada y salida: posibilidad de variar la entrada y salida de la jornada laboral sin reducción de salario.
- Excedencias adicionales: existencia de otros periodos de excedencias voluntarias adicionales a la establecida en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación se han construido variables dicotómicas de acuerdo a la presencia explícita de las características de conciliación antes analizadas en cada convenio y se evaluaron de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En todos los casos en que se da variedad se consideran por separado los distintos instrumentos de conciliación, aunque pertenezcan a una sola categoría general. Así, para el campo de lactancia materna de hijo menor de 9 meses existen dos instrumentos de conciliación: la ausencia en la jornada laboral y la reducción de jornada laboral. Ambos fueron analizados por separado.

Los instrumentos de conciliación considerados son los siguientes:

- Flexibilidad de entrada o salida mayor a treinta minutos
- Horas de ausencia durante la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro y por lactancia materna de menor de 9 meses.

- Años de excedencia forzosa por guarda legal de menor o discapacitado y por cuidado directo de familiar
- Días de permisos retribuidos por matrimonio del trabajador, traslado de domicilio, nacimiento de hijo (con y sin necesidad de desplazamiento del trabajador) y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes (con y sin necesidad de desplazamiento del trabajador).
- Semanas de suspensión de contrato por maternidad y semanas adicionales por parto múltiple.

Finalmente, se han analizado estas características según la naturaleza del convenio, provincia y rama de actividad. Los resultados se presentan en tablas separadas y de ellas se obtienen las principales conclusiones.

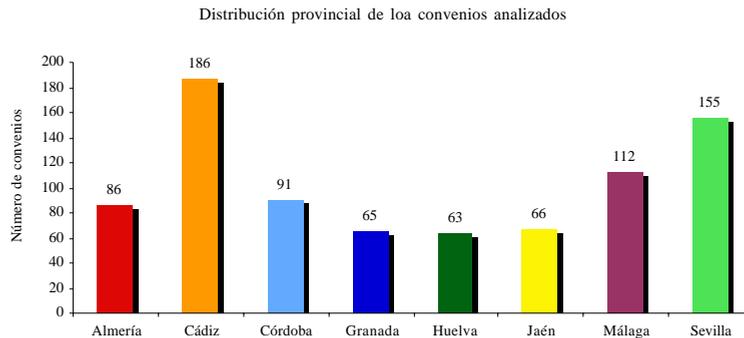
2.2. Descripción de la base de convenios

a) Número de convenios

Los 864 convenios analizados se pueden clasificar en provinciales o interprovinciales, cuando afectan a más de una.

b) Distribución provincial

Del total de convenios, 40 (4,6%) son convenios interprovinciales. Del resto, 86 convenios son de Almería, 186 de Cádiz, 91 de Córdoba, 65 de Granada, 63 de Huelva, 66 de Jaén, 112 de Málaga y 155 de Sevilla.

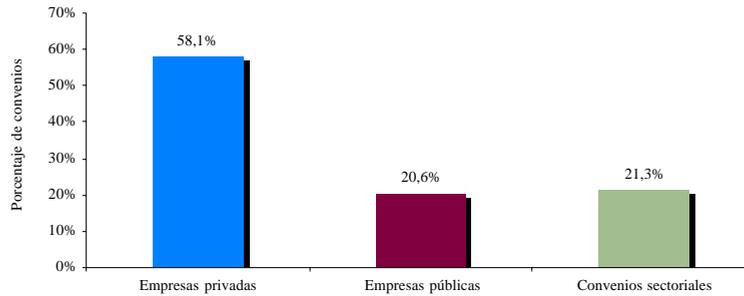


c) Naturaleza de los convenios.

Los convenios pueden ser de empresa privada, de empresa pública o sectoriales.

Del total de convenios, 502 (58,1%) corresponden a convenios de empresas privadas, 178 (20,6%) a convenios de empresas públicas y 184 (21,3%) a convenios sectoriales.

Distribución según naturaleza de los convenios analizados



d) Rama de actividad.

Se utilizó la Clasificación Nacional de Actividades Económicas en su resumen de 17 categorías. La distribución de los convenios es la siguiente:

**DISTRIBUCIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD
DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS**

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL
A001 Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	20 convenios
A002 Pesca	3 convenios
A003 Industrias extractivas	7 convenios
A004 Industria manufacturera	192 convenios
A005 Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	32 convenios
A006 Construcción	12 convenios
A007 Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales de uso doméstico	54 convenios
A008 Hostelería	23 convenios
A009 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	92 convenios
A010 Intermediación financiera	8 convenios
A011 Actividad inmobiliaria y de alquiler, servicio empresarial	62 convenios
A012 Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria	99 convenios
A013 Educación	12 convenios
A014 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	58 convenios
A015 Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad: servicios personales	187 convenios
A016 Hogares que emplean personal doméstico	0 convenios
A017 Organismos extraterritoriales	3 convenios

3. RESULTADOS GLOBALES

En la siguiente tabla se presenta un resumen de cómo ha afectado la negociación colectiva andaluza a los instrumentos de conciliación contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y a dos más (flexibilidad de entrada y salida y excedencia voluntaria) que no se incluyen en él pero que se han tomado en cuenta en la investigación.

**RESUMEN DE RESULTADOS DEL ESTUDIO
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

I. INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN PRESENTES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES		Número de convenios que los mejoran	Porcentaje sobre el total de convenios (864)
Ausencia durante la jornada laboral			
	por nacimiento de hijo prematuro	13	1,5%
	por lactancia materna de menor de 9 meses	18	2,1%
Reducción de la jornada laboral			
	por nacimiento de hijo prematuro	7	0,8%
	por lactancia materna de menor de 9 meses	224	25,9%
	por cuidado directo de familiar	16	1,9%
	por guarda legal de menor o discapacitado	25	2,9%
Excedencia forzosa			
	por cuidado de hijo	9	1,0%
	por cuidado directo de familiar	45	5,2%
Excedencia voluntaria			
	excedencia voluntaria legal	233	27,0%
Permisos retribuidos			
	por matrimonio del trabajador,	239	27,7%
	por traslado de domicilio	310	35,9%
	por nacimiento de hijo (sin desplazamiento)	545	63,1%
	por nacimiento de hijo (con desplazamiento)	196	22,7%
	por fallecimiento, accidente... (sin)	353	40,9%
	por fallecimiento, accidente... (con)	205	23,7%
Suspensión de contrato por maternidad			
	semanas por maternidad	46	5,3%
	semanas adicionales por parto múltiple	18	2,1%

II. OTROS INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN QUE NO ESTÁN PRESENTES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES		Número de convenios que los contienen	Porcentaje sobre el total de convenios (864)
Flexibilidad de entrada y salida mayor a treinta minutos		9	1,0%
Excedencia voluntaria			
	excedencia voluntaria adicional	179	20,7%

De este resumen se deducen con bastante claridad algunas pautas significativas de la negociación colectiva andaluza en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.1. Análisis general

Sólo en el caso específico de los diferentes tipos de permisos retribuidos se alcanzan cifras significativas como puede verse y eso es por razones que se tratará de explicar más adelante y que no apuntan, precisamente, en la línea de una mayor o mejor conciliación.

Los instrumentos de conciliación que no están incluido en el Estatuto de los Trabajadores apenas si están presentes en la negociación colectiva. La flexibilidad de entrada y salida mayor a treinta minutos solo se contempla en el 1% de los convenios y, aunque la excedencia voluntaria sí resulta añadida en un más significativo 20,7% de los convenios, no puede decirse que éste sea un instrumento especialmente útil para la conciliación pues en realidad equivale a la salida del puesto del trabajo, más que a la conciliación en sí misma.

La mejora de los instrumentos de conciliación en este ámbito tienden a darse como días extras de permiso y muy escasamente en ampliaciones o reducciones de jornada. Sólo se da un caso relevante de ampliación, el de la lactancia materna, que seguramente tiende a corregir la diferencia entre los tiempo de ausencia y reducción de jornada establecidos en el Estatuto. El resto de estos instrumentos no suele superar el 5% de los convenios.

Los resultados muestran que las mejoras que se producen en algunos convenios respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores manifiestan un sesgo de género que no puede considerarse positivo.

Los instrumentos de conciliación que se mejoran en mayor número de convenios son justamente aquellos directamente relacionados con el concepto nuclear de familia más tradicional: matrimonio, traslado de domicilio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiar directo... Se puede decir que ese hecho muestra que lo que hace la negociación colectiva es respetar o incluso reforzar los roles tradicionales en el mercado de trabajo, más que

facilitar las situaciones que por su singularidad y distancia respecto del modelo familiar tradicional suponen mayores dificultades de conciliación. Esto es algo que resulta meridianamente claro si se comparan los porcentajes de convenios que mejoran permisos por esos conceptos con los de los convenios que facilitan la conciliación efectiva del trabajo de las mujeres con su vida familiar: reducción de la jornada por nacimiento del hijo o por lactancia.

La carencia efectiva de avances en la conciliación a través de la negociación colectiva se muestra en el bajo número de convenios que mejoran la posibilidad de que las trabajadoras se ausenten circunstancialmente del trabajo, reduzcan su jornada, suspendan su contrato por maternidad o hagan más flexible su tiempo de trabajo.

Aunque debería ser estudiado con más detenimiento, también podría ser interpretado como sesgo de género de la negociación colectiva el relativamente alto número y porcentaje de convenios que mejoran la excedencia, que más que conciliación significa realmente la imposibilidad de que ésta se produzca.

3.2. **Concentración y distribución de los instrumentos de conciliación en los convenios**

La concentración que se produce de los convenios que mejoran los instrumentos de conciliación del Estatuto de los Trabajadores o que incluyen los otros nuevos que se han considerado es bastante significativa, tal y como se muestra en la tabla siguiente.

Como puede verse, casi la quinta parte de los convenios (17,9% del total) no contiene ninguna mejora en los instrumentos de conciliación considerados. El 27,9% sólo mejora uno o dos instrumentos y el 40,6% sólo tres de los diecinueve considerados. Dicho de otra manera, en el 58,5% de los convenios andaluces la negociación colectiva andaluza no mejora sino tres o menos de esos instrumentos.

Visto desde el otro lado, sólo un convenio de los 864 considerados mejora 13 de los 19 instrumentos de conciliación analizados. Se trata, por cierto, del correspondiente a una empresa pública: el Instituto Municipal de Deportes de Córdoba.

También otra empresa pública ocupa el segundo lugar en este ranking: la Sociedad Comarcal «La Aceña, S. L.» de Sevilla. Mejorando diez de los trece instrumentos considerados se encuentran cinco empresas, cuatro públicas y una sola privada: el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María (Pública), la Gerencia Municipal de Urbanismo de Córdoba (Pública), Proyectos de Córdoba Siglo XXI, S.A. (Privada), el Ayuntamiento de Armilla de Granada (Pública) y la Gerencia Urbanismo de Málaga (Pública).

**CONCENTRACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE CONCILIACIÓN EN LOS CONVENIOS**

Número de instrumentos que son mejorados en cada convenio (Máximo 19)	Número de convenios	Porcentaje sobre el total de convenios (864)
13 instrumentos	1	0,1
11 instrumentos	1	0,1
10 instrumentos	5	0,6
9 instrumentos	9	1,0
8 instrumentos	25	2,9
7 instrumentos	47	5,4
6 instrumentos	77	8,9
5 instrumentos	86	10,0
4 instrumentos	107	12,4
3 instrumentos	110	12,7
2 instrumentos	115	13,3
1 instrumentos	126	14,6
Ninguno	155	17,9
Total	864	100,0

3.3. Detalle de los instrumentos de conciliación que se mejoran en los convenios

Los instrumentos que se mejoran en mayor número de convenios son los que se analizan con más detalle a continuación.

a) Dos días retribuidos por nacimiento de hijo (sin desplazamiento del trabajador)

El permiso por nacimiento de hijo (sin desplazamiento del trabajador) queda establecido en el Estatuto de los Trabajadores en dos días pero el 63% de los convenios mejora el permiso. Sin embargo, la gran mayoría de ellos (el 66,7%) sólo lo amplía en un solo día.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	319	36,9 %
Amplía 1 día	363	42,0 %
Amplía 2 días	110	12,7 %
Amplía más de 2 días	72	8,3 %
Total	864	100,0%

b) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (sin desplazamiento):

El Estatuto de los Trabajadores establece dos días pero el 40,9% de los convenios establece más de dos días. El 31,4% amplía estos permisos en 1 día (el 76,8% de los que mejoran el Estatuto) y el 9,5% amplía este permiso en más de 1 día.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	511	59,1%
Amplía 1 día	271	31,4%
Amplía 2 días	39	4,5%
Amplía más de 2 días	43	5,0%
Total	864	100,0%

c) Un día retribuido por traslado del domicilio habitual del trabajador

El Estatuto de los Trabajadores establece dos días y el 35,9% de los convenios establece más de un día.

El 31,3% amplía estos permisos en 1 día (el 87,1% de los que mejoran el Estatuto) y el 4,6% amplía este permiso en más de 1 día.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	554	64,1%
Amplía 1 día	270	31,3%
Amplía 2 días	37	4,3%
Amplía más de 2 días	3	0,3%
Total	864	100,0%

d) Quince días retribuidos por matrimonio

El Estatuto de los Trabajadores establece quince días pero el 27,7% de los convenios establece más de ese periodo.

El 17,7% lo amplía en menos de 5 días (el 49,4% de los que mejoran el Estatuto) y el 2,0% amplía este permiso en más de 5 días

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	625	72,3%
Otorga de 16 a 19 días	118	13,7%
Amplía el legal a 20 días	104	12,0%
Otorga más de 21 días	17	2,0%
Total	864	100,0%

e) Excedencia voluntaria de dos a cinco años

El Estatuto de los Trabajadores establece un mínimo de dos años y un máximo de 5 años.

El 27,0% de los convenios establece un rango mayor. El 24,4% amplía el rango inferior permitiendo usar este beneficio en un periodo inferior al de dos años (el 90,6% de los que mejoran el Estatuto de los Trabajadores).

El 0,6% amplía el máximo de años máximo que se puede permanecer en excedencia. En estos casos, la mayoría establece este derecho adicional condicionándolo a la proporción de años trabajados en la empresa.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	631	73,0%
Amplía el máximo legal	5	0,6%
Amplía el mínimo legal	211	24,4%
Amplía el mínimo y el máximo	17	2,0%
Total	864	100,0%

f) Reducción de la jornada laboral por lactancia materna de menor de 9 meses

El Estatuto de los Trabajadores establece una reducción de media hora. Sin embargo, las trabajadoras que hagan uso de esta posibilidad pueden cambiar esta reducción de jornada por una ausencia diaria de una hora divisible hasta en dos tramos. Es así como en el 24,2% de los convenios se ha preferido establecer la reducción de la jornada como la suma de ambos tramos: una hora (el 93,3% de los que mejoran el Estatuto).

La distribución es la siguiente:

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el ET	640	74,1%
45 minutos (15 min. adicionales)	2	0,2%
1 hora (30 min. adic)	209	24,2%
1,5 horas (1 hora adic)	12	1,4%
> 1,5 horas (> 1 hr. adic)	1	0,1%
Total	864	100,0%

4. CONCLUSIONES

4.1. De carácter general

Del análisis de los estudios e investigaciones que se han realizado en España sobre la incorporación de medidas e instrumentos de conciliación entre la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (y entre los que incluimos la que se acaba de presentar) pueden establecerse las siguientes conclusiones sobre el estado de la cuestión.

- a) A pesar de su innegable necesidad, la conciliación laboral-familiar se encuentra en un clima adverso en el ámbito sociolaboral, e incluso de cierta «hostilidad» por parte de los agentes sociales. Una situación que se manifiesta, por un lado, en la resistencia por parte de los empleadores a poner en práctica medidas efectivas de conciliación, sobre todo, por considerar los efectos colaterales que podrían derivarse y el incremento de costes que puede suponer. Y, por otro, en cierta pasividad o incluso indolencia por parte de los trabajadores a la hora de asumir la necesidad de hacer efectiva la conciliación, fundamentalmente, porque «su» percepción de ese asunto la sitúa en la esfera de «lo femenino» o «feminista», y en ningún caso como un tema prioritario, sino secundario o de complemento.
- b) Esta consideración en el entorno sociolaboral de la conciliación como *second best option*, es decir, como algo bueno y seguramente positivo, pero no prioritario, explica la lentitud en la propagación de esta innovación social y su asimilación, en líneas generales bastante dificultosa, por el conjunto del tejido social.
- c) En buena parte, eso es así porque la conciliación de la vida familiar y laboral es una innovación social cuya dimensión cultural supera a las restantes. De hecho, nos atreveríamos a decir que se configura como una «cultura», en la que sus basamentos esenciales tendrían como referentes la familia y los valores familiares (en su acepción menos tradicional), y la persona y los valores del desarrollo personal.
- d) La persistencia y preeminencia en el medio socio laboral de una cultura anclada en torno al modelo patriarcal del *breadwinner system* (varón proveedor) y reacia, o, si se quiere, poco propensa a reconocer las nuevas realidades laborales (incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo) es el principal freno y obstáculo a la difusión y asimilación de la cultura de la conciliación familiar-laboral en el ámbito socio laboral.
- e) Eso quiere decir que para poner en marcha de forma efectiva las medidas de conciliación no sólo no basta la «buena voluntad» de las partes manifestada a través de la negociación colectiva, y ni si-

quiera el mero poder legal de las Administraciones Públicas imponiendo las normas (aunque ambas cosas sean en cualquier caso imprescindibles). Es además inexcusable que se asimile la «cultura» de la conciliación y eso requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo por parte de los agentes sociolaborales en su conjunto (Administración Pública, Sindicatos, Organizaciones Empresariales, etc.) de cara a la divulgación y difusión de los elementos esenciales de los valores que la definen y conforman. Para ello es decisivo plantear las adecuadas estrategias de generación de estados de opinión colectivos, favorables o receptivos a la conciliación a partir de la toma de conciencia de la relevancia del problema no sólo para la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias sino también para la sociedad en su conjunto.

- f) Pretender que sólo a través de la negociación colectiva se puedan colmar las lagunas y deficiencias que presenta la normativa legal de conciliación actualmente vigente en España y que sólo a través de las cláusulas libremente pactadas de los convenios se logre la conciliación entre la vida familiar y laboral es una idea no sólo ingenua sino mecanicista que no tiene en cuenta la naturaleza de innovación social de la conciliación ni la adversidad del contexto ni los obstáculos culturales que acabamos señalar. La combinación de estas circunstancias produce un vector de inhibiciones que desactiva la fuerza innovadora que pudiera tener la negociación colectiva porque, al no haber tensión social (de los agentes sociales) hacia la conciliación, no puede darse el necesario esfuerzo conjunto de cooperación entre empresarios y trabajadores. Por el contrario, la tendencia resultante será reproducir miméticamente lo ya establecido en la Ley que, en definitiva, y en la gran mayoría de las temáticas laborales, perderá su carácter de mínimo, para actuar como una suerte de máximo o límite de lo *laboralmente correcto*, dependiendo claro está, de los ámbitos y sectores laborales en cuestión.
- g) Dado el carácter de innovación socio-cultural de la temática de la conciliación en el ámbito sociolaboral, la negociación colectiva se convierte en una especie de test decisivo para percibir la permeabilidad del ámbito sociolaboral a las consideraciones de la equidad de género en un contexto tradicionalmente muy masculinizado.

4.2. En relación con la negociación colectiva andaluza

El estudio exhaustivo que se ha realizado sobre el grado en que la negociación colectiva andaluza mejora o no las medidas de conciliación con-

templadas ya en el Estatuto de los Trabajadores permite establecer las siguientes conclusiones.

Primera.—En términos generales, la negociación colectiva apenas mejora las cláusulas de conciliación entre la vida familiar y laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, lo que se demuestra teniendo en cuenta el escaso porcentaje de convenios que contienen esas mejoras.

Segunda.—Se comprueba que los instrumentos de conciliación que tienen cierta generalización y más facilidades de disfrute entre los trabajadores y trabajadoras andaluces contratados en el marco de la negociación colectiva son los que ya están definidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Tercera.—Puede decirse que la negociación colectiva andaluza prácticamente no ha incorporado ningún nuevo instrumento de conciliación que sea novedoso respecto a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta.—Existe un claro sesgo de género en los resultados de la negociación colectiva referente a los instrumentos de conciliación que se manifiesta, básicamente, en tres circunstancias:

- a) Los instrumentos de conciliación que se mejoran y, en consecuencia, los que tienen un tratamiento privilegiado son aquellos que tienen que ver con el reforzamiento de las estructuras familiares convencionales que de por sí implican una división sexual del trabajo muy perjudicial para las mujeres.
- b) Mientras que los permisos retribuidos que en realidad implican un alejamiento de las mujeres del trabajo gozan de un tratamiento singularmente satisfactorio, ocurre lo contrario con los instrumentos que de manera mucho más coherente deben ser considerados como prerequisites de la auténtica conciliación entre la vida familiar y laboral: posibilidad de que las trabajadoras se ausenten circunstancialmente del trabajo, reduzcan su jornada, suspendan su contrato por maternidad o hagan más flexible su tiempo de trabajo.
- c) La lógica conciliatoria que parece dominar preferentemente es la que consiste en facilitar el alejamiento del trabajo para hacer frente a deberes familiares, en lugar de la que supone una efectiva combinación de las responsabilidades laborales y familiares.

Quinta.—Los convenios de empresas públicas presentan de modo muy generalizado mejores registros en cuanto a conciliación que los de empresas privadas.

Sexta.—En general, se observa una asimetría considerable en la distribución de los convenios que mejoran los instrumentos de conciliación del Estatuto de los Trabajadores, tanto entre las diversas ramas de actividad como entre las diferentes provincias andaluzas, lo cual puede ser interpretado en el sentido de que la ausencia de estas mejoras no es consecuencia de que



con carácter general sean consideradas innecesarias sino que, allí donde no se encuentran, es que no han podido conseguirse.

Séptima.—A la vista de todo lo anterior cabe deducir que la negociación colectiva andaluza no constituye un procedimiento efectivo para introducir mejoras respecto a la legislación vigente sobre conciliación entre vida familiar y laboral, ni tampoco para incorporar nuevos instrumentos que la desarrollen y fortalezca.

Octava.—En consecuencia, y si se quiere conseguir este último objetivo, es recomendable que la normativa de los poderes públicos vaya por delante de la negociación colectiva marcando horizontes y estableciendo pautas de comportamiento e incentivos que permitan que las empresas aprendan a poner en valor las políticas de conciliación, consiguiendo a través de ellas mejores cuotas de mercado y más beneficios.

4.3. En relación con el Proyecto de ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La investigación que se ha realizado puede dar luz sobre los efectos reales que puede generar la futura ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que se encuentra en fase de proyecto cuando se escribe este artículo.

En el ámbito específico de las relaciones laborales, dicha ley trata de promover la adopción de medidas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas, precisamente «en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido».

Así, su artículo 39 se refiere a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en él se señala que «mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres».

A la vista de lo que se ha podido detectar en la investigación realizada, hay que manifestar una gran reserva sobre el grado en que podrá conseguirse que se apliquen medidas de ese tipo si las leyes se limitan simplemente a indicar que «se podrán establecer» mediante la negociación colectiva.

Sin embargo, el artículo 41.1 va algo más allá cuando establece que «las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral» y más concretamente cuando las obliga, en consecuencia, a «adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres».

En concreto, en el siguiente párrafo de dicho artículo 41 se da un paso de mucha más trascendencia al imponer a la empresas de más de doscientos

cincuenta trabajadores la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, una obligación que se hace extensiva a todas las empresas si hubiera quedado establecida en el convenio colectivo ¹⁰.

Sin embargo, sin imperativo legal, no será fácil que estos planes se apliquen a la inmensa mayoría de las empresas españolas, ni siquiera gracias a los incentivos y ayudas que anuncia el proyecto. Es cierto que su propio nacimiento como requisito legal en las de mayor número de trabajadores constituye un avance de enorme importancia para alcanzar condiciones efectivas de conciliación, y que es posible que estos planes se consoliden como un referente para el resto de las empresas, generando una especie de nivel estándar que, a medio y largo plazo, pueda tender a imponerse en el conjunto de las empresas. Pero, a la vista de lo refractarias que son las empresas a asumir voluntariamente medidas conciliatorias a través de la negociación colectiva, cabe pensar en el riesgo de que la doble existencia de empresas con y sin planes de igualdad produzca otra indeseable segmentación en el mercado laboral español.

De hecho, posiblemente el propio legislador sea consciente de las limitaciones que tiene la vía voluntaria de la conciliación y que por eso haya aprovechado las disposiciones adicionales de esta ley para modificar medidas de conciliación ya existentes o para introducir otras nuevas. Concretamente, estableciendo el derecho de los trabajadores a ajustar la jornada, incrementando los periodos de licencia por lactancia en casos de parto múltiple y el de excedencia para cuidado de familiar, ampliando los beneficios existente por maternidad a los padres, reduciendo el tiempo mínimo de reducción de jornada para cuidado de familiares y el periodo de excedencia voluntaria, así como incorporando otros instrumentos de conciliación orientados a fomentar el rol de la paternidad.

¹⁰ La naturaleza y alcance de los planes de igualdad que se realicen en las empresas viene establecida en el artículo 42 que indica que dichos planes son «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo». Para conseguir los objetivos de igualdad marcados en esos planes éstos «podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.