

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

113 · MARZO 2015



FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO Y POLÍTICAS
DE CONCILIACIÓN EN IGUALDAD

ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL

WWW.1MAYO.CCOO.ES



INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS
SOBRE LA INDUSTRIA

**FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN IGUALDAD
ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL**

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SOBRE LA INDUSTRIA
FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 113
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Marzo 2015

FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO Y POLÍTICAS
DE CONCILIACIÓN EN IGUALDAD

ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL

AMAIA OTAEGUI
FUNDACIÓN 1º DE MAYO

INDICE

1. El derecho a la conciliación en igualdad	5
2. El tiempo de trabajo como elemento clave en la reorganización del trabajo	7
3. Derechos de conciliación y tiempo de trabajo.....	9
4. Hacia otro modelo de flexibilidad en el tiempo de trabajo	15
5. Teletrabajo y conciliación.....	20
6. Conclusiones	21
7. Bibliografía	23
8. Anexo: Planes de igualdad analizados	24

1. EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN EN IGUALDAD

Como es conocido, la Ley de Igualdad (LOI) obliga a las empresas de más de 250 asalariados a negociar con la representación de los trabajadores un concreto plan de igualdad que garantizara la igualdad de trato y la no discriminación por razón de género. Siete años después de su entrada en vigor, el alcance del compromiso en la implementación de estas medidas de las empresas, así como el grado e intensidad de la presencia de esta materia en las agendas y en las estrategias sindicales, merecen, al menos, una reflexión.

La aplicación de estos principios y derechos a la realidad legislativa y negocial española no deriva en exclusiva de una decisión ‘interna’ para asegurar el cumplimiento de un derecho humano y social, como es la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones laborales, sino que también ha venido conducida de la mano del marco comunitario. En él se considera que la nueva estrategia para la igualdad de género 2010-2015 adoptada por la Comisión Europea, es un objetivo clave y una de las cuatro áreas prioritarias del Marco de acción para la igualdad de género, (que fue firmado por los interlocutores sociales europeos), como igualmente se considera esencial que se alcance el objetivo de la Estrategia Europea 2020 y se aumente hasta el 75% la tasa de empleo de hombres y mujeres para cumplir que más mujeres entren en el mercado laboral.

Vinculados al cumplimiento de este principio de igualdad profesional entre hombres y mujeres, los derechos de conciliación laboral y familiar son derechos que, al menos en teoría, permiten compatibilizar el trabajo profesional con las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras. En su ejercicio, han ido formando parte de las reivindicaciones sindicales con notable intensidad y deben su creciente importancia a que ya no se identifican solo como las dificultades de las mujeres con empleo para compatibilizar su profesión y su familia, sino que, en las sociedades actuales se han ido abriendo paso una variedad de conceptos que involucran también a los hombres en su responsabilidad en el ejercicio de su rol familiar. La actividad laboral que tradicionalmente ha condicionado los estilos de vida está perdiendo terreno en relación a otras actividades y otros objetivos que han ganado espacio. Si se acepta que la gestión del tiempo de trabajo retribuido ha entrado en colisión o conflicto con el tiempo de vida de las personas (o con el ‘tiempo no productivo’), se deduce el valor, no solo económico, de los derechos de conciliación.

No se puede ocultar que tenemos un grave problema, un problema general del conjunto de la sociedad en su forma de organizarse, y que debemos buscar los medios más adecuados para diseñar un sistema eficaz de conciliación familiar y laboral de todos; no exclusivamente de las mujeres que, hasta el presente, son quienes han soportado casi en exclusiva el peso de las cargas familiares. Por ello, las políticas de conciliación consisten en tratar de articular nuevas formas de organización social que permitan hacer compatible el empleo y la familia, a todos, hombres y mujeres.

La Ley de Igualdad supuso un motor de cambio y un impulso para muchas empresas en la realización de sus diagnósticos particulares en relación al cumplimiento y respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación. En nuestro sistema negocial, este reconocimiento de de-

rechos se ha ido ubicando, como exigía la citada Ley, en los llamados planes de igualdad en mayor medida que en los convenios colectivos.

Es cierto que los diagnósticos se han realizado a veces de forma unilateral por parte de la empresa, pues no existe obligación de acordarlo o negociarlo, y por supuesto tienen distintas intensidades. Sin embargo, hemos de valorar sin duda que, en muchos casos, se pone en evidencia el esfuerzo del compromiso por analizar la situación de cada empresa, que finalmente ha sido traducido en la constitución de un plan de igualdad con objetivos compartidos y medidas acordadas. Por esta razón, la negociación colectiva se constituyó como uno de los espacios más importantes en la democratización respecto a la igualdad de las relaciones laborales de las grandes empresas del sector industrial, tanto por su capacidad de hacer reales y efectivos estos derechos, como por su potencial de ejercer y desarrollar un papel protagonista en un cierto equilibrio respecto a las fórmulas básicas de regulación del tiempo de trabajo.

Y así ocurre porque, en efecto, en este nivel negocial de la gran empresa industrial, los planes de igualdad están generalmente acordados y firmados bajo los mismos parámetros y condiciones que los convenios colectivos. Esta conexión entre las dos fórmulas negociales confirma que, por el momento, la herramienta de la negociación colectiva mantiene un papel protagonista a la hora de la inclusión o adopción de medidas que tratan de hacer reales y efectivos los principios de igualdad y no discriminación, y confirma también que la negociación colectiva es el ámbito 'per se' para su implementación, al menos frente a otras posibilidades, como tratarla como materia propia de otro tipo de mecanismos unilaterales de las empresas como la responsabilidad social o la responsabilidad corporativa.

El punto de partida de este informe pone su foco en las características de estas medidas de conciliación, el grado de reconocimiento de este conjunto de derechos de los trabajadores y trabajadoras, y su incidencia en la aplicación práctica en los convenios colectivos y planes de igualdad en las empresas del sector industrial. La pregunta que se plantea es en qué forma los sistemas laborales atienden e interpretan los mecanismos para la conciliación, y dónde estamos o hasta dónde hemos llegado en la reconciliación de trabajo y vida, porque parece evidente que esta cuestión ha adquirido una preeminencia que no tenía en los años 90, a la par que el concepto de 'cuidado' de las personas dependientes ha adquirido mayor relevancia.

Para responder a esta pregunta, nos inclinamos básicamente por revisar los textos de los convenios colectivos y los planes de igualdad negociados y firmados en las empresas industriales (dejando a un lado los productos de la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa), pues es en este nivel de la autonomía colectiva donde prácticamente se ubican estas previsiones. Además, como forma de contraste con las redacciones de los textos negociales, y para tener una perspectiva más amplia y valorativa de la experiencia de estas actividades, se han realizado varias entrevistas y reuniones abiertas con una serie de representantes de los trabajadores y trabajadoras de las empresas, delegados sindicales y negociadores de planes y medidas de igualdad en sus ámbitos respectivos.

Entre el material revisado se encuentran los convenios y planes de igualdad de un buen número de las grandes empresas españolas. En algunos casos, se trata de auténticas multinacionales que emplean a miles de personas, tanto en España como en el ámbito europeo e internacional, algunas de ellas fuertemente implicadas en procesos de innovación y/o liderando una imagen

corporativa basada en el escrupuloso respeto a todos los derechos laborales y sociales, entre los que se encuentra el respeto al principio de igualdad profesional entre hombres y mujeres. Además, en general, cuentan con una sólida representación de los trabajadores. Se va a proceder, por tanto, a valorar el alcance de las medidas de conciliación en aquellos espacios laborales donde la fortaleza de la presencia sindical y la participación de los representantes de los trabajadores es notable, y donde la negociación colectiva mantiene la competencia de cumplir un papel central al servicio o como instrumento de regulación de las condiciones laborales.

2. EL TIEMPO DE TRABAJO COMO ELEMENTO CLAVE EN LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las empresas, y entre ellas las grandes empresas industriales, tratando de aumentar la competitividad y la adaptación a las nuevas formas de producir en nuevos contextos globalizado, aplican múltiples recursos para posibilitar mayores grados de flexibilidad interna y externa, al tiempo que proliferan las medidas que procuran la reorganización del trabajo. La flexibilidad laboral, entendida desde la perspectiva de la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, es una de las respuestas más generalizada y más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, sea en el ámbito nacional o internacional.

Entre ellas, existe una fuerte tendencia de priorizar las medidas de flexibilidad *del trabajador*, a través de la modificación de las condiciones laborales, entre las cuales, la redistribución del tiempo de trabajo tiene un papel central. Mirado desde el ángulo de la relación entre flexibilidad y seguridad para el trabajador, el elemento clave y protagonista se encuentra en el tejado de los actores que intervienen en la empresa, y el espacio donde las prácticas y estrategias de los agentes sociales se desarrollan y desenvuelven, y el recurso más demandado es la flexibilidad del tiempo.

El análisis de la regulación de la distribución del tiempo de trabajo en el conjunto de las empresas industriales (sus características, sus transformaciones) requiere un tratamiento particular y específico, imposible de realizar en un informe como éste, cuya intención es otra. Sin aterrizar o detenernos en este aspecto, los estudios consultados coinciden en considerar que el tiempo de trabajo y su distribución, como materia nuclear de las relaciones de trabajo y de la negociación colectiva, ha sufrido las mayores transformaciones y las mayores innovaciones para procurar su flexibilización.

En el mismo sentido los estudios indican que los mecanismos de participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre tales transformaciones no son especialmente fuertes o sólidos, o al menos no están siempre del todo claros, aunque los rasgos y huellas de esta participación están más presentes, lógicamente, en el ámbito de la empresa que en otros espacios de negociación. Finalmente, hay una opinión coincidente sobre la tendencia inequívoca hacia la intensificación del trabajo y el alargamiento de la jornada, que parecen generalizarse.

Como aportación de la última reforma laboral, se puede resaltar el aumento de la capacidad unilateral del empresario en relación a la distribución del tiempo de trabajo, donde la posibilidad de la distribución irregular es del 10% con un preaviso de cinco días, pero esta posibilidad por el momento parece poco explorada. Más consecuencias tiene la capacidad del empresario en relación al régimen de modificación sustantiva de condiciones de trabajo, cuyos márgenes de flexibilización son particularmente intensos.

En todo caso, conviene aparcar por un momento la perspectiva del análisis intersectorial general, pues para comprender la magnitud de la transformación del tiempo de trabajo, no hay duda de que las particularidades sectoriales son muy importantes. Desde la perspectiva del sector industrial, y obviando la persistencia de notables peculiaridades y diferencias subsectoriales, se pueden significar dos tendencias generales u orientaciones prácticas vinculadas a la organización de la producción y del trabajo (y del tiempo): en el ámbito de la producción industrial directa, se mantiene una regulación del tiempo de trabajo que podríamos calificar de clásica, donde persiste la jornada estándar y a menudo en formato de turnos que se adaptan a la cadena (o proceso) productiva.

En este espacio y respondiendo a la necesidad de ajuste variable de la producción a lo largo del año o a variaciones de la demanda del mercado, se advierte la presencia de fórmulas flexibles de organización y distribución del tiempo de trabajo que confirman la tendencia iniciada hace un par de décadas hacia una progresiva diversificación, distribución irregular y desestandarización.

Por otro lado, conviviendo incluso en el interior de las mismas empresas industriales, pero fuera del espacio de la producción directa, encontramos que el requerimiento o la exigencia en la ordenación del trabajo responde a parámetros de distribución del tiempo que se pueden calificar como mucho más flexibles, donde la organización del trabajo se estructura en torno a objetivos que no requieren el cumplimiento rígido o estricto de la jornada pactada, y lo hacen a través de mecanismos como la capacidad de ampliar la jornada y distribuir los horarios de forma irregular en cómputo anual, las bolsas de horas, las modificaciones sustancial de horarios y otras medidas.

Los estudios consultados coinciden en que la justificación por parte de las empresas de las causas que acreditan la necesidad de flexibilización del tiempo de trabajo es, en términos generales, débil pero, por otro lado, resaltan que los cambios hacia una organización del trabajo más flexible no siempre se están obteniendo por imposición, sino también por negociación: los sindicatos han conseguido que las variaciones estén más o menos reguladas, como es el caso de los turnos, y se ha venido generalizando la obligación formal de que los cambios de horario se deban avisar con varios días de antelación e informar y consultar con la representación de los trabajadores y con los propios trabajadores afectados para hacerla efectiva.

En la dinámica que en estos años han seguido las medidas de conciliación laboral y familiar, no se puede obviar el contexto de dura e intensísima situación de crisis que vivimos y padecemos, como tampoco se puede obviar que las intervenciones políticas en el mercado de trabajo y las relaciones laborales han determinado la profunda fragmentación de la relaciones de trabajo, han creado enormes dificultades para el ejercicio de la acción sindical, y han generado enormes tensiones en los procesos y los productos de la negociación. Por ello, la situación de crisis eco-

nómica no puede ser considerada como la única causa de las dificultades para el avance de las medidas que buscan una relación más acorde y más estrecha entre el empleo y la vida, pues cuenta con la ayuda inestimable de reformas normativas que claramente permiten que desde el marco legal se posibilite y justifique un retroceso en materia de derechos e igualdad.

De hecho y para el caso de España, en los últimos años se está produciendo una enorme tensión entre quienes procuran la paulatina destrucción de las instituciones laborales que hacían y hacen posible la negociación colectiva y quienes mantienen la defensa de este complejo entramado. Y de esta forma, no resulta exagerado afirmar que los términos de conciliación y crisis pueden parecer antagónicos entre sí, y que las reformas legales y del marco normativo han provocado efectos marcadamente negativos en los objetivos de la corresponsabilidad y la conciliación. Y de esta manera, se hace evidente que en estos momentos nos encontramos en un contexto donde retroceden los avances en materia de conciliación laboral y familiar, se degradan los objetivos de corresponsabilidad y se deslegitiman las reivindicaciones de igualdad en las relaciones laborales, pues quedan relegados ante otras prioridades laborales.

En todo caso, la cuestión relevante se refiere a si como consecuencia de este desregulado contexto normativo, las (grandes) empresas españolas (o que operan en este país) están aplicando estos criterios buscando un mayor (o más ágil) control en términos de la organización del trabajo y una mayor utilización flexible de trabajadores y trabajadoras, o si por el contrario aceptan y asumen el reto de que en el marco de sus relaciones laborales, los objetivos de la conciliación y la igualdad no se degraden y traten de incorporar fórmulas y mecanismos que distingan y respeten a las personas que tienen responsabilidades familiares.

En el terreno de esta evolución, la negociación es muy importante, pues la construcción de nuestra forma de vida en las sociedades modernas (y nuestra conciencia sobre ello) pasa ineludiblemente por la compleja combinación de tiempo de trabajo y no-trabajo, por lo que desde la perspectiva analítica debemos seguir el rastro de si en el futuro inmediato el reto de la conciliación laboral y familiar así como la obligación procurar y respetar la igualdad profesional entre hombres y mujeres se van a ubicar en el marco de los acuerdos colectivos o fuera de ellos, es decir, se va a realizar con los sindicatos o con grupos individuales de trabajadores.

De hecho, se pone de manifiesto la paradoja de que las dificultades para llegar a acuerdos y pactos entre las partes negociadoras (derivado de la merma de la capacidad de intervención de los representantes de los trabajadores), están aumentando al mismo ritmo que se impone la evidencia de que los acuerdos son cada vez más necesarios como un elemento de freno a la capacidad que tiene el empresario para imponer unilateralmente sus condiciones.

3. DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Como se ha comentado, se va a prestar atención a las medidas de conciliación que están íntimamente conectadas con el tiempo de trabajo (básicamente con la flexibilización del tiempo de trabajo y su valor). No nos vamos a detener en otras medidas, que aunque evidentemente,

pueden colaborar o contribuir a mejorar la conciliación, no se remiten a la flexibilidad del tiempo de trabajo (por ejemplo, los permisos no retribuidos o las excedencias), ni se van a considerar los beneficios sociales ligados a la maternidad o paternidad (como cheque guardería, etc...) ni tampoco nos vamos a detener en otros elementos convencionales que de forma genérica o específica persigan la igualdad de trato y no discriminación.

Los derechos de conciliación aparecen recogidos en la práctica totalidad de los planes y convenios revisados, con distintos grados de alcance, intensidad y participación. Como fórmula general, la estrategia sindical ha consistido en tratar de dotar de contenido real a los derechos de las personas con responsabilidades familiares (que son las más vulnerables en momentos o situaciones de empresas en crisis), utilizando criterios como la previsión de los términos en los que el trabajador o trabajadora pueda ejercerlos, adaptando la duración y distribución de la jornada para hacerlos efectivos, y buscando que se tengan en cuenta las necesidades de conciliación de las personas al incluir fórmulas de distribución irregular de la jornada.

Permisos sin pérdida de retribución para el trabajador

Los permisos sin pérdida de retribución o pérdida de contribución a la Seguridad Social comportan un verdadero derecho de las personas a ausentarse de su lugar de trabajo. Aunque no son novedosos, pues hace ya años que la negociación colectiva viene reconociendo y regulando los diversos supuestos y los tiempos, constituyen el ámbito o espacio de regulación temporal en beneficio de trabajadores y trabajadoras que aparece más comúnmente en los convenios o planes de igualdad y en el que se evidencian mejoras considerables.

Respecto a la regulación básica recogida por el ET, los planes de igualdad aumentan y mejoran tanto el número de días de permiso como los hechos causantes, Por otro lado, es bien cierto que se ocupan básicamente del periodo de embarazo de la madre y lactancia del neonato, y su utilización está altamente feminizada, sin que se hayan detectado avances significativos en la utilización equilibrada y proporcionada entre hombres y mujeres. Debido a que su alcance se concreta en el corto plazo y a que su incidencia en la vida laboral (entendida en su conjunto) es menor, nos vamos a detener exclusivamente en aquellos aspectos que nos merecen mayor atención por su mayor relevancia o importancia ‘cualitativa’.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA REGULACIÓN DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

FÓRMULA	EMPRESA
Flexibilidad en la utilización de los días de permiso en relación al hecho causante.	MERCEDES BENZ THALES
Permiso ‘flotante’.	BSH
Utilización de los días de permiso a tiempo parcial.	ENDESA
En algunos supuestos, jornada continua.	ADIDAS
Ampliación de la edad del menor hasta 12 meses en el permiso de lactancia	AIRBUS ENDESA EXIDE Technologies
Dos semanas retribuidas antes del parto	WOSSLOH

Con todo, se puede matizar que existen algunos avances en términos de ampliación de derechos, que no estando presentes o recogidos en el articulado del Estatuto de los Trabajadores, son relativamente frecuentes o comunes en los planes de igualdad o convenios colectivos, como ya lo venían haciendo con anterioridad en nuestra negociación colectiva. Entre ellos destaca el reconocimiento de los mismos derechos para la conciliación de la vida laboral y familiar a las parejas de hecho, siempre que estén inscritas como tales, algo que ya venía anunciado por la propia Ley de Igualdad. En paralelo, se han generalizado distintas fórmulas (como las bolsas de horas y otras similares) y diversos períodos temporales, en los cuales se reconoce y regulan distintos permisos (remunerados o sin pérdida de salario) para acudir a consultas médicas o diversas cuestiones vinculadas con la salud del trabajador o trabajadora, y también para el acompañamiento de familiares y dependientes.

Permiso o licencia parental

En 2009 se concretó un Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental que aumentó la duración del permiso parental para todos los trabajadores de tres a cuatro meses por progenitor, con un mes de carácter intrasferible para la madre. El acuerdo también concede a los progenitores que vuelven al trabajo después del permiso parental, la posibilidad de pedir un cambio en sus horarios laborales y aumenta la protección contra un trato menos favorable o el despido por haberse acogido a este permiso. El permiso de maternidad puede ser utilizado tanto por las madres como por los padres. Está reservado a la madre (al menos hasta la sexta semana) y su duración total es de 16 semanas de duración y con ingresos de reemplazo del 100%. Los planes de igualdad analizados apenas se detienen en este aspecto para mejorarlo, a pesar de su indudable incidencia en términos de conciliación. En todo caso, existen algunas buenas prácticas como las que se resumen a continuación.

BUENAS PRÁCTICAS EN SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD

FÓRMULA	EMPRESA
Ampliación 1 semana más	ENDESA
Disfrute a tiempo parcial. Posibilidad de combinar con teletrabajo	FUJITSU
	INDITEX
	INDRA
	REPSOL
Ampliación 1 mes más	INDRA
Ampliación si hospitalización del neonato. Hasta 13 semanas	THYSSENKRUPP
	TENNECO
	INDITEX
Empieza a computar después de la hospitalización del neonato	FUJITSU

Permiso por paternidad

Parece no haber duda de que existe una relación entre el trabajo remunerado, el doméstico y el género. En este sentido, las políticas específicas de permisos parentales dirigidas a los hombres, como el permiso de paternidad, intentan influir sobre esta relación entre trabajo productivo, reproductivo y relaciones de género. No obstante, aunque se persiga un objetivo de mayor igualdad entre hombres y mujeres, estas políticas se encuentran insertadas en un marco más amplio que sin duda influirá en sus posibles efectos. Siguiendo esta reflexión, el permiso de paternidad persigue inequívocamente un objetivo de igualdad, y sin duda aporta un primer paso en la regulación de permisos parentales, que están altamente feminizados en España, pero tanto por su diseño como por su tasa de utilización, es un permiso relativamente corto.

El derecho se concreta como el reconocimiento de 14 días sin disminución de sueldo intransferibles para el ‘otro progenitor’, a los que hay que añadir los dos días de permiso retribuido por nacimiento. Este derecho se ha venido consolidando en los textos negociales desde 2007 con sorprendente fuerza y vitalidad (al menos en comparación con la cierta lentitud en la incorporación de otros derechos) y se evidencia en que su presencia es progresiva en los textos convencionales. A tal respecto, se puede resaltar que se han identificado varios ejemplos regulatorios de este permiso con carácter creciente en términos de días y en la flexibilidad de su disfrute.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL DERECHO A PERMISO POR PATERNIDAD

FÓRMULA	EMPRESA
Permiso ampliable a 20 días en el caso de parto múltiple o discapacidad del neonato.	ASEA Brown Boveri REPSOL Santa Bárbara Alcatel Thyssenkrupp.
Permiso creciente hasta 4 semanas.	ERICSSON Network
Posible utilización del permiso por paternidad a tiempo parcial.	FUJITSU INDITEX
Ampliable 1 semana si la madre trabaja en la misma empresa.	ASEA Brown

Permiso de lactancia

El derecho a la lactancia, presente desde la Ley de Conciliación de 1999, es un derecho ‘tradicional’ entre los permisos retribuidos que pertenece al neonato, y consiste en la posibilidad de ausencia del trabajo de una hora de duración, que se puede dividir en dos fracciones de media hora cada una, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para el cuidado del menor hasta que éste cumpla nueve meses, salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca un periodo superior. Este permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Es un derecho que se reconoce a uno solo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen, pero que puede ser utilizado por uno de los dos aunque el otro progenitor no tenga un empleo remunerado. El acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora es necesario para establecer la lactancia acumulada en días o jornadas enteras con el objetivo de que se pueda disfrutar inmediatamente después del periodo de suspensión por maternidad o paternidad. El convenio colectivo de aplicación puede regular la fórmula de calcular la acumulación. Los convenios realizan regulaciones de muy diverso tipo para establecer el umbral de la acumulación, y mientras algunos realizan un cálculo exacto por horas, otros lo acumulan en días o semanas.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA REGULACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA

FÓRMULA	EMPRESA
Ampliación a una hora diaria (independiente del inicio o final de la jornada).	EUCOMSA INDRA Sistemas
Acumulación 14 o 15 días.	CEDIPSA CEPSA DALKIA ERICSSON network
Acumulación 18, 20 o 25 días.	THALES ENDESA
Derecho a jornada continua.	ERICSSON
Posibilidad cambio de turno	EXIDE ENDESA

Reducción de jornada

La reducción de jornada es también un derecho clásico y que sintetiza el modelo de conciliación español, pues es la fórmula preferida y el lugar privilegiado por la legislación para compatibilizar trabajo y familia. En nuestra negociación colectiva se ha reproducido de forma automática, sin que apenas se pueda argumentar avances o nuevos contenidos. La reducción de jornada se resume en la posibilidad de ausencia del trabajador o trabajadora durante unas horas de su puesto de trabajo con disminución proporcional de salario, con la finalidad de que pueda atender a sus responsabilidades familiares.

Se considera una alternativa para las personas que precisan disponer del tiempo suficiente para cuidar de los dependientes que puedan tener a su cargo, pero sin interrumpir su carrera profesional, sin desvincularse de la realidad de la empresa, o evitando que sus habilidades o aptitudes se resientan. Es la opción más costosa para el trabajador o trabajadora pues se basa en una fórmula unilateral y además reproduce el rol femenino de cuidadora de menores y personas dependientes y alimenta la brecha salarial.

Como es sabido, en la reducción de jornada existen dos supuestos: el supuesto de cuidado de menor de 12 años, con posibilidad de disminución entre 1/8 y un máximo del 1/2 de la jornada, y el supuesto de cuidado de familiares. El problema principal que se ha venido planteando se refiere a la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de tal reducción, que hasta ahora era una potestad en exclusiva al trabajador o trabajadora, que debía comunicarlo al empresario. Este derecho tenía el límite del respeto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, de forma que se podía suspender el derecho si dos o más trabajadores del mismo departamento o área lo solicitaban a la vez.

La negociación colectiva no ha atendido de forma especial esta cuestión, quizás entendiendo que el acuerdo del trabajador con el empresario era suficiente. Con todo, pueden encontrarse algunas buenas prácticas que mejoran la regulación legal, especialmente las que permiten el disfrute sucesivo de varios derechos (como el permiso de lactancia, su acumulación y la reducción de jornada). En esta materia conviene llamar la atención sobre algunas cuestiones vinculadas a la Reforma del año 2012, por su importante gran incidencia en esta fórmula:

- Los criterios acordados en el convenio sectorial respecto a la reducción de jornada no vinculan necesaria u obligatoriamente a dicha regulación en el ámbito de la empresa, de forma que en esta última se pueden definir otros criterios.
- Se especifica que la jornada a reducir será la jornada ‘diaria’, y por lo tanto, se limita el derecho a que la jornada se reduzca con carácter semanal, mensual o incluso anual, o que se pueda acumular el trabajo en varios días a la semana.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA REGULACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

FÓRMULA	EMPRESA
Combinación con otros permisos.	Alcatel ASEA
Ampliación a otros supuestos: motivos personales u otros motivos.	Alcatel Thysennkrupp
Desde la semana 32 del embarazo, reducción de jornada sin perder salario	ERICSSON
Prioridad para pasar a horario continuo, elegir turno.	ENDESA ERICSSON EUCOMSA JHONSONS CONTROL PSA PEUGEOT
Reducción acumulable bajo algunos supuestos (Verano, Navidad, vacaciones escolares).	ASEA BROWN MERCEDES BENZ REPSOL
Trabajo compartido con otro trabajador/a.	JOHNSONS CONTROL.

- Los convenios colectivos (y no solo el trabajador/a) pueden establecer criterios para delimitar la concreción horaria de la jornada que realiza el trabajador o trabajadora acogido a este permiso. En consecuencia, se añade la posibilidad de que el convenio atienda o responda a determinadas necesidades organizativas y productivas de la empresa, en definitiva, a los intereses de la empresa, cuando es un derecho que corresponde al trabajador o trabajadora, y podrían limitar la libertad del trabajador/a (que defiende el interés del menor).

En relación a estas regulaciones, llama la atención que los supuestos de buenas prácticas contemplen casi en exclusiva el ejercicio de este derecho para la atención a los hijos o menores pero, en paralelo, se observa una completa ausencia de provisiones para la atención de personas mayores y otros dependientes en situación de enfermedad o discapacidad, etc.

4. HACIA OTRO MODELO DE FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO

Como estamos tratando un tema que no es meramente técnico, sino que tiene implicaciones muy claras en intereses económicos y de poder, vamos a considerar la empresa como organización, prestando atención a su estructura y al modo en que se organizan en su interior la actividad productiva y las relaciones laborales. En este sentido, se va a considerar la forma en que la empresa aplica sus nuevas estrategias de flexibilidad y la forma en que se relacionan con los demás protagonistas, principalmente, la respuesta de los trabajadores y la representación sindical.

Con respecto a la empresa como organización, estamos asistiendo a una transición desde el eje de la distribución del trabajo, más rígido cuando así era lo adecuado -la típica cadena fordista- o más flexible cuando las exigencias sociales, técnicas o del mercado así lo requerían. La transición se orienta hacia un modelo neoliberal de organización productiva y laboral, que tiene su correlato en la aparición de formas de gestión para dirigir empresas en un contexto de crisis e incertidumbre. No parece haber duda de que para hablar de flexibilidad, las preguntas pertinentes tendrían que ver con el cambio de estrategias empresariales, y lo que corresponde ahora es justamente examinar estos cambios de las empresas para hacer frente a los nuevos retos, dirigidos todos ellos a aumentar la competitividad. Junto a ello, se debe contemplar cómo los representantes de los trabajadores y trabajadoras orientan su estrategia en la defensa del ejercicio de los derechos de conciliación que se efectivo y eficaz.

En general, y bajo mi punto de vista, la exploración cuantitativa y cualitativa de los convenios y planes de igualdad respecto a las medidas y mecanismos innovadores en la organización del tiempo de trabajo planteados para favorecer la conciliación proporciona resultados reducidos o escasos. El análisis parece indicar que en la gestión de la conciliación existen líneas y tendencias comunes en las distintas empresas, pues han seguido el mismo camino, sin que los enfoques sean diferentes (excepto en relación a la intensidad).

A este respecto, lo que resulta sobresaliente o destacable es una cierta atonía o desinterés de las partes por la regulación de esta materia, a pesar de que la conciliación es del mayor interés para amplios colectivos de trabajadores y trabajadoras. En términos generales, parece que las medidas

de conciliación son utilizadas de forma mayoritaria por las mujeres, que asumen en solitario que la conciliación significa ‘abandonar’ la empresa, salirse de la jornada regular, del horario habitual y trabajar menos (aunque proporcionalmente reduzcan también sus ingresos), por lo que, además, refuerzan los estereotipos sobre ellas por parte de los empresarios pero también de sus propios compañeros. Una interpretación posible es que la negociación colectiva y sus agentes tratan diversas regulaciones en el contexto concreto del *interior* de una empresa, y prestan menos atención a las medidas que se pueden poner en marcha para ‘salirse’ de ella, como es la orientación clásica de la conciliación, al menos si lo miramos desde sus medidas ‘estrella’ como la reducción de jornada o la excedencia.

También se puede añadir que en los redactados de algunos planes de igualdad se advierte que se encuentran en fase de estudiar diversas iniciativas y medidas orientadas a facilitar la conciliación, aunque por el momento, no han alcanzado más resultados que la fase de los ‘buenos deseos’.

Solamente en el entorno de un número reducido de empresas sobresalen algunas regulaciones innovadoras en el contexto del incierto e imprevisible panorama empresarial español. Son resultados de cierto interés pues básicamente prevén otros planteamientos en relación a la conciliación que no suponen la salida del cumplimiento de la jornada laboral, sino que busca que trabajadores y trabajadoras puedan tener un mayor margen de intervención en la definición del cumplimiento de la jornada laboral. En parte, estos mejores resultados están relacionados con el hecho de que en determinados espacios laborales resulta más factible la organización flexible del tiempo de trabajo, precisamente aquellos espacios donde no existe producción industrial en el sentido de la organización del trabajo clásica del sector industrial (el ‘taller’ con cadena de producción o montaje), y por tanto resultan más proclives al desarrollo de estos sistemas.

Se trata de experiencias prácticas donde el objetivo o la premisa que se persigue es la adaptación de la jornada de trabajo y el horario a las necesidades de conciliación de las personas y no al revés, y de regulaciones donde expresamente se afirma que el objetivo es la puesta a disposición de las plantillas de diferentes mecanismos para la conciliación de las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares. Esto quiere decir que no solo entran a considerar estos aspectos clásicos como la reducción de jornada o la excedencia, sino que por el contrario, acuerdan y negocian una distribución del tiempo de trabajo, que puede llegar a una reorganización del trabajo más flexible.

Los horarios flexibles son aquellos que excepcionan el cumplimiento de las previsiones del convenio sobre jornada y horario a quienes tengan obligaciones familiares habituales e ineludibles, con adaptación de la jornada a las necesidades del trabajador o trabajadora. Esta flexibilidad no necesariamente quiere decir trabajar más horas –aunque esto también puede ser–, sino más bien responde a la posibilidad de distribuirlas diferentemente a lo largo del día, de la semana, del mes o del año. Más específicamente puede significar la posibilidad de cambios de turnos, de flexibilidad de entrada y, sobre todo, de salida, a disposición del trabajador, de adaptación de la jornada a las variaciones del año como jornada comprimida o jornada continua, etc.

Son fórmulas que no establecen una jornada de trabajo rígida, sino que tratan de adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras, que pueden decidir, a través de diversas fórmulas y dentro de unos límites establecidos y previamente acordados, sus horarios y el cómputo de la

jornada, apostando por una nueva cultura de organización de la empresa que sea más respetuosa con el tiempo desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras mediante la flexibilización horaria, la relativización del tiempo como criterio determinante del trabajo contratado, un cierto margen para la autoorganización de la actividad laboral y la utilización de las nuevas tecnologías, lo que a su vez relativiza el espacio de trabajo.

La existencia de estas prácticas relativamente innovadoras en la gestión del tiempo de trabajo, al menos innovadoras en el sentido de que se integran en la gestión de la empresa para asegurar la eficacia de la conciliación, parecen relacionarse con la lógica de que así lo requieren las (nuevas) exigencias sociales de trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, también responden a las exigencias de mercado relativas a la imagen corporativa de compromiso con la igualdad. En la mayoría de casos lo hacen con un carácter más bien programático, entendiendo que en la flexibilidad del tiempo de trabajo a disposición del trabajador hay costes organizativos indudables para las empresas pero también beneficios, en general, aumentos de la productividad. Además, quieren disponer de la fuerza de trabajo de la manera adecuada a sus necesidades, y en algunos casos procuran que se produzca dentro de la empresa.

Desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, el reto que se plantea es introducir un criterio del concepto del tiempo de trabajo que incluya su sentido social, a través del cual se procure un mayor control de su capacidad de decisión sobre su regulación, de forma que la flexibilidad tenga consecuencias positivas sobre sus condiciones de trabajo pero también sobre sus condiciones de vida. Lo cierto es que abre nuevas posibilidades para el mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo, procura el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras sin alejarles del puesto de trabajo, sirven como un instrumento al servicio de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, y se sitúan en el horizonte del reconocimiento de una mayor igualdad entre los hombres y las mujeres trabajadoras.

Los límites que estas experiencias son bastante claros: en primer lugar el perfil de este tipo de empresas es sin duda, el perfil de la gran empresa. Asimismo, es una práctica relativamente común la distinción entre la flexibilidad que es posible realizar en el trabajo de oficinas frente al taller de producción en los que la mayoría de los puestos requiere la presencia física en la fábrica por trabajar en cadenas de fabricación¹, y la flexibilidad es menor, lo cual pone en evidencia el límite que supone ese tipo de organización del trabajo productivo para la conciliación. En consecuencia encontramos que en muchas empresas la alteración de la norma temporal y horaria es importante y en algunos entornos empresariales, ha sido sustituida por la gestión por objetivos, que significa que el trabajador tiene que cumplir el objetivo fijado o marcado bajo su responsabilidad individual de distribución de su propio tiempo de trabajo. Desde la perspectiva sectorial, corresponde al perfil de las empresas de tecnologías de la información y la comunicación, la investigación y desarrollo y las áreas de servicios y en menor medida, a las empresas industriales de sectores clásicos.

Algunos ejemplos de flexibilidad vinculada a la conciliación son los siguientes:

¹ La fórmula que utilizan algunas empresas con una organización del trabajo basada en la cadena de montaje y los turnos, especialmente las del automóvil es la incentivación de la sustitución de las bajas de las personas que se acogen a medidas de conciliación.

FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO VINCULADO A LA CONCILIACIÓN

Fórmula	Características	Empresa
Horario flexible, Adaptación de la jornada por necesidades de conciliación.	Las personas pueden decidir la hora de inicio y fin de la jornada dentro de un intervalo de horas previamente consensuado, siempre cumpliendo con las horas de trabajo. Excepto turnos. Sólo en determinadas áreas	ADIDAS ENDESA GAS NATURAL EUROPEA DE CONSTRUCCIONES INDRA JHONSONS MERCEDES THALES ABB PEUGEOT CEDIPSA CEPSA SOLVAY
Jornada comprimida	El personal puede trabajar más horas a día a cambio de un día o medio día a la semana, normalmente viernes por la tarde.	INDRA JOHNSONS
Horarios especiales	Se habilitan horarios especiales para personas con responsabilidades familiares. Menores de 12 años. Responsables de personas con discapacidad.	ALCATEL LUCENT FCC ARCELOR GENERAL OPTICA THYSSENKRUPP
Jornada continua	Las personas con responsabilidades familiares pueden acogerse a la jornada continua.	INDRA ENDESA
Jornada intensiva estival	En época de vacaciones escolares (meses de verano) se cuenta con la tarde libre.	JOHNSONS MERCEDES
Flexibilidad elección de vacaciones	Las personas puedan elegir los periodos de disfrute de sus vacaciones en función de sus necesidades de conciliación.	ERICSSON
Preferencia elección de turno	Las personas con responsabilidades familiares pueden elegir turno/horario.	EIFFAGE ENERGIA PEUGEOT
Trabajo compartido	Dos o más personas a tiempo parcial comparten un empleo de jornada completa.	JOHNSONS
Banco o bolsa de horas	Posibilidad de disfrutar de margen de tiempo laboral para utilizarlo según necesidades familiares.	ENDESA PEUGEOT
Paso de tiempo parcial a tiempo completo	Facilitar la adaptación de la jornada sin reducción de salario.	GENERAL OPTICA
Reducción de jornada sin pérdida de salario	Hasta 12 meses del menor.	WOSSLOH
Videoconferencias	Se especifica la finalidad de conciliar.	ERICSSON SOLVAY

Las dificultades de conjeturar una valoración cerrada de tales medidas son evidentes, pues el alcance de sus efectos positivos o negativos, incluso aventurar si es posible hablar de la consolidación de una nueva ‘cultura del trabajo’ de carácter bidireccional y compartida entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras o si, por el contrario, se trata de una mera estrategia coyuntural de marketing empresarial sin demasiado recorrido, es algo que se podrá comenzar a entrever con el transcurso del tiempo.

Algunas de las críticas más importantes que han recibido estas nuevas formas de gestión empresarial es su consideración como expresión de la hegemonía ideológica, económica y social de las clases empresariales bajo el neoliberalismo. El nuevo gerencialismo tendría como objetivo fundamental, siguiendo a los autores, la justificación de un gran proyecto económico y social (neoliberalismo) en el que la empresa y el mercado, y por tanto, los empresarios, se sitúan en el centro de la sociedad. En esta dirección van orientadas las medidas que algunas empresas proporcionan y ponen a disposición de los trabajadores, como son los servicios profesionales multiasistencia, que consisten en que una empresa externa oferta múltiples servicios al personal de la empresas para evitar que el trabajador o trabajadora tenga que utilizar tiempo personal o profesional para actividades de bajo valor añadido (entre las que se incluyen las situaciones urgentes o sobrevenidas en la atención de familiares dependientes) bajo la idea de que contribuyen a reducir el absentismo.

EMPRESAS CON MULTIASISTENCIA VINCULADA A LA CONCILIACIÓN

FÓRMULA

EMPRESA

Servicio de asistencia al trabajador/a. Cheque servicio

INDRA

PEUGEOT-PSA

RENAULT

Las personas que han sido entrevistadas en el marco de este informe (delegados sindicales, miembros de los comités de empresa) manifestaban la impresión de que en el contexto de las relaciones laborales en las empresas multinacionales, en el seno de las casas matrices y para los trabajadores y trabajadoras que en ellas se emplean (a menudo ubicados en los países centrales de la Unión Europea), es frecuente que se implementen modelos flexibles y bidireccionales de gestión del tiempo de trabajo orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, al mismo tiempo que se permiten peores regulaciones en el seno de sus empresas ubicadas en países ‘satélites’. También insisten en que la coordinación sindical internacional es imprescindible, pues consideran que es precisamente esta vía la que puede presionar a la empresa matriz a ‘insistir’ a sus delegaciones en otros países en el cumplimiento de los acuerdos firmados a nivel del grupo empresarial o supraempresarial.

5. TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

Un apartado especial merece el teletrabajo, entendido como fórmula que permite y mejora la conciliación. No hay duda de que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación hacen posible que algunas personas que trabajan en la empresa lo puedan hacer desde su domicilio particular, con libertad para elegir el sitio desde el que desempeñar el trabajo, en función de sus propias necesidades.

El teletrabajo es una práctica que las empresas llevan utilizando en España desde hace dos décadas, y que bajo la presión sindical europea para evitar las irregularidades, ha sido objeto de sucesivos Acuerdos Marco suscritos por los agentes sociales. A través de este instrumento se está canalizando la regulación del teletrabajo a través de la negociación colectiva y su desarrollo a través de esta vía es lo que duda puede favorecer su ejercicio como un mecanismo para la conciliación, pues garantiza la limitación del poder de dirección empresarial y su discrecionalidad.

El argumento utilizado es que es si se cumplen los objetivos marcados por la empresa, disminuye la importancia del lugar desde donde se efectúan las tareas y por tanto, deja de tener tanta importancia el concepto rígido de horario de trabajo, pasando a un segundo plano. Lo que importa es el cumplimiento de los objetivos y los plazos previstos para la entrega del trabajo, independientemente del número de horas que se dediquen al día desde la oficina o desde el domicilio particular pues es el teletrabajador el que gestionará la organización de su tiempo de trabajo, lo que debería traducirse en una gestión autónoma tanto de la jornada laboral como del tiempo de trabajo y los descansos.

Entre las varias posibilidades de desarrollo del teletrabajo, la regulación de los acuerdos (siempre de carácter voluntario para el trabajador o trabajadora, que además no pueden modificar su status laboral) se encuentra la posibilidad para el trabajador o trabajadora de disponer de uno o varios días a la semana para trabajar desde su domicilio particular o desde otro lugar remoto distinto a la oficina, por distintas circunstancias. También se incluye entre estas posibilidades la conveniencia de distribuir la jornada laboral entre el centro de trabajo y el domicilio particular, bien distribuyendo la jornada (75%-25%) entre ambos o bien toda la jornada por un periodo de tiempo determinado y sujeto a evaluación y consecución de objetivos al finalizar el periodo pactado. Entre las diversas regulaciones encontradas en los planes de igualdad, que conciben el teletrabajo como una medida que colabora en la mejora de la conciliación laboral y familiar, algunos planes utilizan la fórmula de concretar dos o tres días a la semana de teletrabajo y el resto, presencial.

Precisamente de esa circunstancia derivan algunos de los riesgos y peligros que los propios trabajadores vislumbran, referente a la ya mencionada prolongación de la jornada laboral. La propia naturaleza del teletrabajo, que puede ser un mecanismo para mejorar la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, y la facilidad de comunicación y de localización en todo momento y en cualquier lugar, hacen que sea necesario asegurar el derecho del trabajador a la desconexión de los medios de comunicación en los tiempos de descansos. La teledisponibilidad debe ser pactada y respetuosa con el derecho al descanso, por lo que consideramos como tiempo de trabajo tanto la intervención que realice el teletrabajador, bien sea remota o presencial,

como la disponibilidad presencial en un lugar determinado por el empresario. Otros posibles riesgos se refieren por ejemplo el aislamiento del ambiente laboral o la incomunicación con sus compañeros y compañeras de trabajo.

En todo caso, parece que estos acuerdos sobre teletrabajo sientan las bases y establecen unas reglas de juego basadas en el reconocimiento de derechos independientemente de la actividad que realice el teletrabajador, aunque otros aspectos como el establecimiento de un protocolo de control de cumplimiento de objetivos, así como una evaluación periódica de resultados, que es la que indicará si la fórmula es acertada, no están tan desarrollados. En lo que respecta a los derechos colectivos de los teletrabajadores, esta forma de organización del trabajo provoca un alejamiento del fenómeno colectivo, y una tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales.

TELETRABAJO VINCULADO A LA CONCILIACIÓN

FÓRMULA

EMPRESA

Se especifica la finalidad de conciliar. Hasta 12 años del menor.
Teletrabajo parcial, permanente o puntual.

ERICSSON
RENAULT
ENDESA
GENERAL OPTICA
REPSOL
THALES
GAS NATURAL FENOSA

6. Conclusiones

La pregunta con la que comenzábamos este breve informe se refería a dónde estamos en la reconciliación de trabajo y vida, desde la consideración de que la cuestión de la conciliación, como otros temas radicalmente novedosos, ha adquirido una preeminencia que no tenía en los años 90, y más todavía el cuidado de los dependientes. En un contexto de fragmentación de las relaciones de trabajo y de caída de la negociación colectiva, que va acompañado de enormes dificultades para el ejercicio de la acción sindical, nos planteamos la ubicación de las políticas de igualdad en las relaciones laborales y, más en concreto, de las políticas de conciliación y responsabilidad entre el trabajo y la vida.

Hemos tratado de revisar las medidas que procuran que cada vez sea más cierto el ejercicio de los derechos de conciliación en un contexto muy concreto, el de los planes de igualdad de empresas y sectores industriales, muy masculinizados y donde la precariedad no es especialmente importante. La idea era resaltar si el sindicalismo estaba desplegando toda su capacidad de intervención para colaborar en la puesta en marcha de nuevos deberes en las empresas y la difusión de nuevos derechos y nuevas posibilidades de negociación, contribuyendo al avance de la igualdad real y efectiva y si esas iniciativas eran tomadas aprovechando los cauces legales que

incrementan su propio papel en la negociación, es decir, si la acción que realizan los protagonistas a la hora de hacer realidad las medidas de conciliación en el trabajo, es una conciliación EN igualdad.

Pero si el avance en materia de conciliación es lento en tiempos de bonanza económica, la crisis económica y la situación de recesión en la que nos encontramos desde aproximadamente el año 2008, poco o nada pueden coadyuvar en el mismo, más bien al contrario. La situación económica y las reformas legales parecen haber relegado la importancia de la conciliación, ya que en tiempos de crisis parece que es suficiente con acceder o mantener el empleo, con independencia de las condiciones en las que se desempeñe. Una primera conclusión se refiere a la lentitud de introducción de las medidas de conciliación e incluso que con toda probabilidad además, se han visto paralizadas por el intenso y generalizado alcance de la crisis. Esta afirmación en sustenta en que muchos planes de igualdad se limitan a una declaración formal de buenas intenciones, remitiéndose al compromiso de desarrollo posterior de un plan concreto de conciliación, que por el momento no se ha producido, o al menos no existe evidencia de ello. Otra conclusión es la pobre atención y los escasos avances que la negociación colectiva aporta en términos de buenas prácticas en las dos medidas legales que se ha entendido como principales medidas de conciliación, la reducción de jornada y las excedencias.

Además se constata que la autonomía del trabajador o trabajadora en la distribución del tiempo de trabajo que lleva a cabo dentro de su jornada laboral depende, o está en relación, con la organización del trabajo de la empresa. Estamos asistiendo a una transición desde el eje de la distribución del trabajo, más rígido cuando así era lo adecuado -la típica cadena fordista-, más flexible cuando las exigencias sociales, técnicas o del mercado lo requería, hacia un modelo neoliberal de organización productiva y laboral, que tiene su correlato en la aparición de formas de gestión para dirigir empresas en un contexto de crisis e incertidumbre.

En efecto, las empresas que tienen líneas de producción directa, a menudo en formato de turnos, son las que muestran más dificultades y límites más claros en la regulación de sistemas de flexibilización del tiempo de trabajo en beneficio del trabajador y con el objetivo de mejorar la conciliación. Por otra parte, en las empresas cuya actividad no está dirigida a la producción directa, aparecen algunas alternativas laborales en relación a la organización del trabajo que plantean una replanificación del trabajo, vinculadas a la aparición del trabajo y/o remuneración por objetivos, en los que el empresario deja de controlar las horas presenciales, siendo el propio trabajador el responsable del cumplimiento de dichos objetivos. Es en este contexto donde se encuentran una gran variedad de medidas de horario flexible, como el horario de entrada y salida, o también la reducción de las horas en el centro o lugar de trabajo y el aumento de las horas efectivas dedicadas al trabajo. En el creciente discurso a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, este tipo de empresas comienzan a aplicar nuevas formas de organizar el trabajo y nuevos conceptos del trabajo, como la creación de un cierto margen de maniobra donde es el propio trabajador quien tiene una mayor capacidad de organizar su tiempo de trabajo de manera que sea capaz de avanzar en la racionalización de horarios y, por ende, en la conciliación laboral y familiar/personal.

En este sentido los obstáculos para atribuir a la conciliación un papel más destacado en la negociación colectiva que provienen de una concepción de la conciliación como un tema circunscrito

a las peculiaridades propias de la mano de obra femenina, parecen desfasados, y en algunos casos parece existir una confluencia para provocar un cierto cambio de orientación, tanto por parte de los responsables de algunas empresas como por parte de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Este cambio (insistimos que es de carácter cualitativo y no cuantitativo) se orienta a que la reducción de jornada y las excedencias no se consideran como las únicas medidas para conseguir la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales medidas que, como ya se ha comentado, hacen recaer la responsabilidad de la conciliación solamente sobre las mujeres (además del posible efecto boomerang).

En estos ejemplos que aunque escasos son relevantes y significativos, parece abrirse lentamente una idea relativa a que la adaptación de la jornada a las obligaciones familiares que deben cumplirse por igual entre hombres y mujeres, es más efectiva en términos de productividad y retención del talento y por tanto, tienden a actuar y por tanto a pensar desde la idea de que las medidas de conciliación no estén orientadas o dirigidas principalmente a las trabajadoras.

Los elementos normativos y legislativos, los argumentos y las estrategias para que la conciliación de vida laboral y personal sean posible para los trabajadores y trabajadoras de las empresas españolas están todas sobre la mesa: la flexibilidad de las jornadas laborales, la racionalización de todos los horarios, la protección de la natalidad como un bien social, los permisos más amplios y exclusivos para hombres y mujeres, la corresponsabilidad real, las políticas de responsabilidad social corporativa, las de competitividad vía talento femenino, etc. El fuerte impacto de la crisis sobre el contenido y las propias estructuras de la regulación del trabajo, no hace sino ahondar la tradicional despreocupación o incluso una cierta indiferencia hacia las cuestiones de la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares. Incluso se puede pensar en el riesgo de que estos elementos para la adaptación de la jornada se realicen por la vía del acuerdo individual del trabajador o trabajadora con el empresario y no por la vía del acuerdo colectivo. ♦

7. BIBLIOGRAFÍA REVISADA

- Molero, M. Luisa. (2011). 'La necesaria reorientación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva'. *Relaciones Laborales*, 19.
- Velasco, M Teresa. (2014). 'Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada'. *Documentación Laboral* nº 100.
- Torns, Teresa y Recio, Carolina. (2012). 'Desigualdades de Género en el mercado de Trabajo'. *Revista de Economía Crítica*. Nº 14.
- Torns, Teresa y Recio, Carolina. (2011). 'Mujeres y sindicalismo. Avances y restos en las transformaciones laborales y sociales'. *Gaceta Sindical* nº 16.
- Lahera, Jesús. (2014). 'Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar'. *Documentación Laboral* nº 100.
- Miguélez, Fausto et al. (2007). 'Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal'. *Revista Papers* nº 83.
- Fernández, Belén. (2014). 'Negociación sobre adaptación de jornada por razones personales o familiares'. *Nueva Revista de Derecho del Trabajo* nº 168.

- Ballester, Amparo (2012). ‘De cómo la reforma operado por el RD 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades’. Revista de Derecho Social, 57.
- Tobío, Constanza. (2013). ‘Estado y familia en el cuidado de las personas’. Cuadernos de relaciones laborales. Vol 31.

8. ANEXO. PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS

EMPRESA	FECHA
THYSSENKRUPP	2014
ZARA HOME	2012
REPSOL	2012
ALCATEL	2013
ARCELORMITTAL	2009
ASEA BROWN BOVERY	2010
SANTA BÁRBARA	2010
BSH	2011
CYMI	2013
DALKIA	2013
EADS	2013
ENAGAS	2009
ENDESA	2008
FUJITSU	2010
GAS NATURAL FENOSA	2012
GENERAL OPTICA	2011
HC COGENERACION	2011
HC ELÉCTRICA	2011
HC EXPLOTACIÓN REDES	2011
HC GESTIÓN	2011
HC SERVICIOS	2011
HC SOLUCIONES COMERCIALES	2011
HIDROELECTRICA CANTABRICA	2011
GAMESA	2014
JOHNSONS CONTROL AUTOMOTIVE	2010
MARIE CLAIRE	2009
MICHELIN	2010
FERROVIAL	2009

EMPRESA	FECHA
MERCEDES BENZ	2010
TENNECO	2009
VOSSLOH	2009
CEDIPSA	SIN VIGENCIA
INDRA	2009
CALZADOS PABLO	2010
CHICCO ESPAÑA	2009
EIFFAGE ENERGIA	2011
INDISTEX	2013
IBERDROLA	2009
ADIDAS	2011
ERICSSON	2008
EUCOMSA	2011
FCC	2012
IMTECH	2009
CEPSA	SIN VIGENCIA
RENAULT	2010
SOLVAY	2009
ZARAGOZA	2008
L'OREAL	2009
PUIG	2009
BRIDGESTONE	2010
RED ELECTRICA	2009
PSA Centro de Madrid	2008
SIEMENS	
RNB	2010
BOSCH	2011
THALES	2011