

# ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS EN ANDALUCÍA

## (Resumen ejecutivo)

### Equipo Investigador

**Directores:** Juan Torres López y Mauricio Matus López.  
**Equipo de Trabajo:** Francisco Calderón Vázquez, Ana Gómez Narváez, Alberto Montero Soler, Alfredo Serrano Mancilla

### La investigación

A pesar de que cada vez más generalizadamente se está asumiendo que avanzar hacia la conciliación laboral-familiar es hoy día inevitable para lograr bienestar social, **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.**

En ese contexto, es cuando resulta más necesario que nunca dilucidar cuál es la vía más efectiva para tratar de conseguir la conciliación efectiva.

Los resultados de la negociación colectiva, son realmente la manifestación más clara del grado de permeabilidad efectiva del mundo sociolaboral a la consideraciones de la equidad de género como un requisito básico de la justicia y el bienestar social.

Por esa razón, el presente análisis de los elementos de conciliación contenidos en los convenios andaluces se concibe como un procedimiento 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 su favor. Es decir, **en qué medida cabe esperar avances hacia la igualdad provenientes de la negociación colectiva con independencia de los que se haya establecido en las leyes laborales.** O lo que es igual, la mayor o menor conveniencia de que las administraciones públicas vayan por delante de la negociación o que, por el contrario, dejen que ésta sea la que instaure los instrumentos necesarios para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar

### Metodología

Se han revisado esos 864 convenios en los ámbitos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar y se han seleccionado las variables más relevantes. Paralelamente, se han analizado las cláusulas de conciliación contempladas en el Estatuto de los Trabajadores para comprobar si los convenios las mejoran y en qué medida lo hacen, o si incorporan instrumentos de conciliación no contemplados en el Estatuto.

### Resultados generales

- La mejora de los instrumentos de conciliación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores solo se produce de forma significativa en los casos de permisos retribuidos.
- 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 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.
- 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...
- 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. Sólo un convenio de los 864 considerados mejora 13 de los 19 instrumentos de conciliación analizados.



## **Análisis de los distintos instrumentos de conciliación**

**Sólo 9 convenios de 864 (un 1%) incluyen una cláusula de flexibilidad horaria que permita a sus trabajadores entrar y salir con un margen superior a los 30 minutos.** La inclusión de este tipo de cláusulas es casi el doble en los convenios de empresas públicas (6 convenios) que en los de empresas privadas (tan sólo 3 convenios).

**La posibilidad de ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro se mejora tan sólo en 13 convenios (el 1,5% de los firmados), 10 de los cuales son empresas públicas.**

Entre los convenios de empresas públicas, destaca que 7 son de la Administración pública, mientras que los 3 restantes pertenecen a otras ramas de actividad (2 en Industrias Manufactureras y 1 en Hostelería).

**La posibilidad de ausentarse durante la jornada laboral por lactancia materna más allá de lo estipulado en la ley (al menos dos tramos que sumen en total una hora) se recoge en tan sólo 18 convenios andaluces de un total de 864, esto es, en el 2,1% de los firmados.** Las empresas privadas son las que en mayor medida recogen la mejora de este factor de conciliación en sus convenios: en 9 empresas privadas frente a 7 públicas. De los 18 convenios firmados que incluyen mejoras de este instrumento de conciliación, 10 son de Cádiz mientras que ninguno de los convenios firmados en Almería, Granada y Huelva incorpora una mejora de esta naturaleza.

**Sólo 7 convenios contemplan la posibilidad de reducción de la jornada laboral en más de 2 horas por hijo prematuro,** que es el máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La mejora es recogida en el mismo número de empresas privadas (3) que públicas (3), incorporándose también en uno de los convenios sectoriales. No se incluye en ninguno de los convenios de Almería, Jaén y Málaga.

**La reducción de la jornada laboral por lactancia materna cuando el hijo es menor de nueve meses más allá de los 30 minutos que se establece en el Estatuto de los Trabajadores es una de las mejoras más utilizadas en Andalucía.** Se mejora el Estatuto de los Trabajadores en 224 convenios, lo que supone casi el 30% de los mismos. Se da en mayor medida en los convenios firmados en las empresas privadas (103) que en las empresas públicas (97).

**La reducción de la jornada laboral por debajo de un tercio o por encima de la mitad, que son los límites establecidos en el Estatuto de**

los Trabajadores, tiene una extensión un poco más amplia que para el caso similar anterior, aunque siga siendo un porcentaje muy bajo, el 2,9% del total, los que la incorporen.

**Tan sólo 9 convenios de los 864 analizados amplían el tiempo de excedencia forzosa por cuidado de hijo** que establece el Estatuto de los Trabajadores. Destaca que ese elemento de mejora no aparece en el ámbito de la Administración Pública pero sí, y en igual cantidad, en el sector de actividades sanitarias y en el manufacturero, con 3 convenios.

**La posibilidad de que el periodo de excedencia para atender a un familiar supere el año, según establece el Estatuto de los Trabajadores, la incorporan 45 convenios** cuando en el caso de la excedencia de hijos tan sólo se recogía en 9. Las empresas privadas son las que en mayor medida la incorporan a sus convenios: 21 frente a 16 convenios de empresas públicas y 8 convenios sectoriales.

**Las excedencias voluntarias por tiempo inferior o superior al mínimo y máximo establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, esto es, menos de 2 años o más de 5, tienen una cobertura relativamente amplia dentro del universo de convenios de la Comunidad. En 233 de ellos (27% del total) se mejora este tipo de excedencia.** Los convenios de empresas del sector privado son los que en mayor medida mejoran ese factor de conciliación (188 frente a los 70 convenios que afectan a empresas públicas o los 45 convenios de carácter sectorial).

**La mejora de los periodos de posible excedencia voluntaria adicional también aparece reflejada en 179 de 864 convenios la recogen, es decir, en el 20,7% del total.** En el caso de las empresas públicas destaca Almería, donde el 81,8% de los convenios que les afectan incluye mejoras en este concepto, mientras que sólo la recogen el 12,2% de las empresas privadas de esa provincia. Por rama de actividad destaca el sector de Administraciones Públicas, en donde el 73,7% de los convenios mejoran este tipo de excedencia (73 convenios de un total de 99). De hecho, el 100% de los convenios firmados en Almería y Huelva en ese sector incluyen una cláusula de ese tipo.

**La mejora de los 15 días del Permiso retribuido por matrimonio que marca el Estatuto de los Trabajadores se contempla en el 27,7% de los convenios (239 del total de 864).** Los convenios de empresas públicas incluyen la mejora en este con-

I. Instrumentos de conciliación contemplados en el Estatuto de los Trabajadores que son mejorados en convenios andaluces	Porcentaje de convenios que los mejoran			
	Total	Privado	Público	Sectorial
<b>Ausencia durante la jornada laboral</b>				
Por nacimiento de hijo prematuro	1,5%	0,4%	5,6%	0,5%
Por lactancia materna a menor de 9 meses	2,1%	1,8%	3,9%	1,1%
<b>Reducción de la jornada laboral</b>				
por nacimiento de hijo prematuro	0,8%	0,6%	1,7%	0,5%
por lactancia materna a menor de 9 meses	25,9%	20,5%	54,5%	13,0%
por cuidado directo de familiar	1,9%	0,8%	6,7%	-
por guarda legal de menor o discapacitado	2,9%	1,0%	10,7%	0,5%
<b>Excedencia forzosa</b>				
por cuidado de hijo	1,0%	0,2%	1,7%	2,7%
por cuidado directo de familiar	5,2%	4,2%	9,0%	4,3%
<b>Excedencia voluntaria</b>				
excedencia voluntaria legal	27,0%	23,5%	39,3%	24,5%
<b>Permisos retribuidos</b>				
por matrimonio del trabajador,	27,7%	26,1%	38,2%	21,7%
por traslado de domicilio	35,9%	30,5%	57,3%	29,9%
por nacimiento hijo (sin desplazamiento)	63,1%	59,0%	77,5%	60,3%
por nacimiento hijo (con desplazamiento)	22,7%	18,3%	27,0%	30,4%
por fallecimiento, accidente...(sin desplzto)	40,9%	35,7%	52,8%	43,5%
por fallecimiento, accidente...(con dspitzo.)	23,7%	18,7%	27,0%	34,2%
<b>Suspensión de contrato por maternidad</b>				
semanas por maternidad	5,3%	2,2%	19,7%	-
semanas adicionales por parto múltiple	2,1%	0,8%	7,9%	-
<b>II. No contemplados en el ET pero incluidos en los convenios</b>				
Flexibilidad entrada/salida > 30 min	1,0%	0,6%	3,4%	-
Excedencia voluntaria adicional	20,7%	12,4%	55,6%	9,8%

cepto en un porcentaje más elevado que los de empresas privadas (38,2% frente al 26,1%).

**La mejora del Permiso de un día retribuido por traslado de domicilio establecido por el Estatuto de los Trabajadores presenta un elevado grado de presencia en los convenios andaluces. La incluyen 310 convenios de un total de 864, esto es, casi el 40%.** En términos porcentuales, esa cláusula está presente en mayor grado en el ámbito de las empresas públicas (el 57,3%). En el caso de los convenios de empresas privadas, los datos muestran que su valor absoluto es más elevado (153 convenios) aunque el porcentaje es menor que para el caso de las públicas (el 30,5%).

**La mejora del permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador es una de las que tiene**

**mayor presencia en los convenios andaluces, pues la incluye el 63,1% del total.** Porcentaje que se supera más significativamente en el caso de los convenios de empresas públicas, donde se alcanza el 77,5% frente al 59% de las privadas o el 60,3% de los convenios sectoriales.

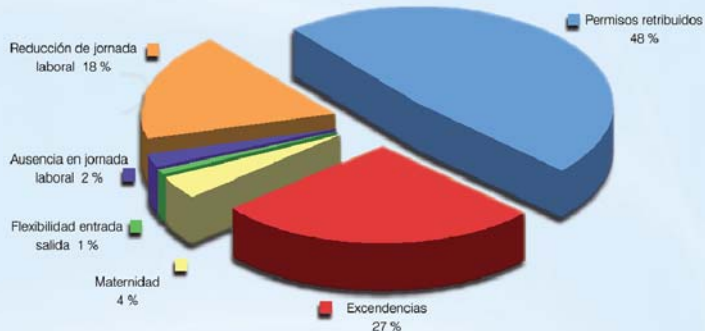
**La mejora del permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador presenta un menor grado de implantación cuando el permiso por las anteriores circunstancias implica el desplazamiento del trabajador. Sólo se recoge en el 22,7% de los convenios** frente al 63,1% que suponían los convenios que mejoraban el plazo legal cuando no debía producirse desplazamiento.

**El 41% de los convenios andaluces amplían el permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador que marca el Estatuto.** El porcentaje de los convenios que incluyen la mejora es más alto en los de empresas públicas (52,8%) que en los de empresas privadas (35,7%) o en los convenios sectoriales (43,5%).

Sin embargo, **el porcentaje de convenios que mejoran el anterior permiso cuando es necesario el desplazamiento del trabajador baja al 23,7%.** En este caso, los convenios sectoriales son los que presentan un porcentaje más elevado (34,2%) de inclusión de una cláusula de mejora de esta naturaleza frente los convenios de las empresas públicas (27%) y de las empresas privadas (18,7%).

**El número y porcentaje de convenios que incluyen una mejora que permita suspender el contrato por maternidad más allá de las 16 semanas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores es muy reducido. Sólo la incluyen el 5,3% de los convenios,** y siendo la mayor parte de ellos (35 de un total de 46) convenios de empresas públicas.

## Instrumento de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores que se mejoran en los convenios andaluces



### Conclusiones

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.

**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.**

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:

- 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.
- 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.

- La lógica conciliatoria que parece dominar preferentemente la negociación colectiva andaluza 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.
- Los convenios de empresas públicas presentan de modo muy generalizado mejores registros en cuanto a conciliación que los de empresas privadas.
- 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. Esto 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.

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.

En consecuencia, y si se quiere conseguir este último objetivo, es recomendable que la normativa de las administraciones públicas vayan 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.