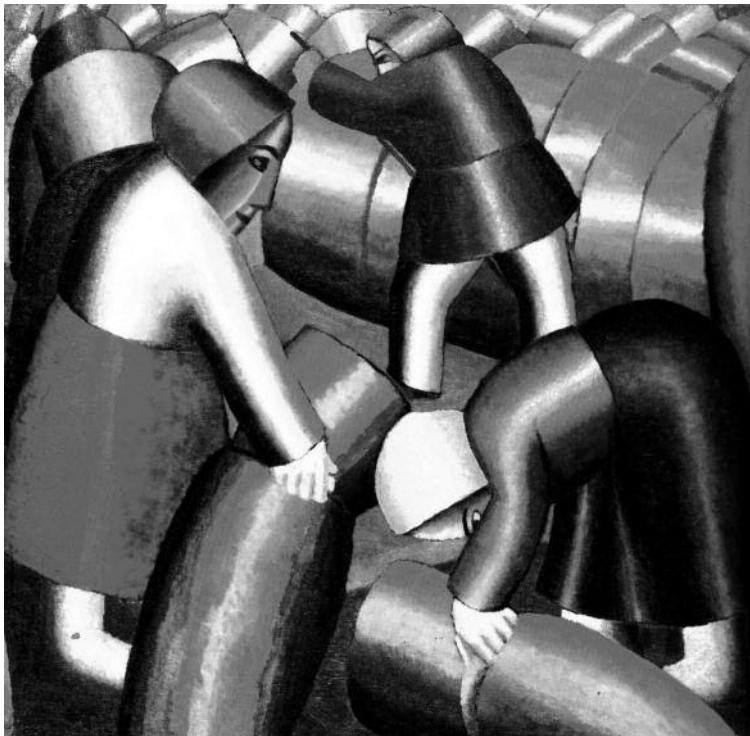


Pilar Carrasquer

**Tiempo de trabajo y conciliación: reflexiones
para la negociación colectiva**



Tomando el centeno. Kazimir Severinovich Malévich.

Los cambios socio-productivos han puesto en cuestión el modelo de organización socio-temporal propio de las sociedades de capitalismo avanzado. En este contexto se argumenta que no es posible afrontar el debate sobre el tiempo de trabajo en la negociación colectiva sin tener en cuenta que el tiempo de trabajo, entendido en un sentido amplio, constituye un eje de desigualdad de género de primer orden. Todo ello significa un reto para la negociación colectiva, en un contexto de crisis y de refuerzo, si cabe, de la dimensión temporal como eje de control por parte de las empresas.

1. EL TIEMPO DE TRABAJO COMO ASPECTO CLAVE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El tiempo de trabajo es, junto a los salarios, el gran tema de la negociación colectiva desde los albores del movimiento obrero organizado. El control sobre la intensidad del trabajo, así como sobre la duración y disposición de la jornada laboral representan elementos nucleares en el conflicto capital/trabajo. Medir y acotar la intensidad del trabajo, reducir la jornada laboral o aumentar la certidumbre respecto a la duración, distribución y ordenación de la misma, consumen una parte significativa del esfuerzo en la negociación colectiva. No es para menos. El tiempo de trabajo es un elemento definidor de las condiciones de trabajo y de la calidad del empleo.

Pero el impacto del tiempo de trabajo y de la jornada laboral excede los límites de la actividad y del conflicto en la empresa. Bajo el capitalismo industrial se construye la hegemonía del tiempo de trabajo sobre el resto de tiempos sociales, en un proceso que E.P. Thompson describió de manera magistral¹. Es el tiempo que organiza la vida de las personas y del conjunto de la sociedad, frente a otros que son considerados residuales. El binomio tiempo de trabajo/tiempo libre o de ocio tiene ahí su razón de ser, representado históricamente en la idea de 8+8+8 (8 horas de trabajo, 8 de descanso y 8 de tiempo libre), que ha orientado la pauta de reivindicación y de negociación del movimiento obrero durante el siglo XX. El fordismo con-

¹ E. P. Thompson «Work-discipline and industrial capitalism», *Past and Present*, 1967 [«Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial»] en E. P. Thompson, *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Crítica, Barcelona, 1979, pp. 258-290.

forma la idea de un tiempo de trabajo, entendido como jornada laboral estándar a tiempo completo, que se desarrolla a lo largo de una trayectoria laboral estable, lineal y continua. Hasta el punto que toda excepción a dicha pauta se ha definido como “atípica”: jornada laboral atípica, trayectoria laboral atípica, empleo atípico.

En las últimas décadas, dos grandes cambios están afectando a esa visión. Por un lado, la crisis del fordismo, al calor de la cual se han desarrollado estrategias de flexibilidad de todo tipo, entre las que destacan la flexibilización del tiempo de trabajo y la desregulación de la jornada laboral. Por otro, la presencia femenina en el mercado laboral formal, tensiona una organización socio-temporal basada en la disponibilidad absoluta para el empleo que sólo el varón adulto puede garantizar, gracias a la división sexual del trabajo.

La revisión del concepto de tiempo de trabajo en clave de género ha puesto en evidencia que hay un trabajo obligado y socialmente necesario más allá del empleo, el trabajo doméstico y de cuidados, con exigencias y características temporales propias que ponen a prueba la disponibilidad laboral de quienes lo asumen, esto es, mayoritariamente las mujeres, como hoy es bien sabido. De ahí, la importancia que adquiere la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo desde el punto de vista de la igualdad de género en el mercado laboral.

Se trata una lectura que de forma más o menos explícita es asumida hoy en día por las principales instituciones nacionales e internacionales implicadas en el mundo del trabajo. Los informes sobre el trabajo y el empleo de las mujeres constatan que, a pesar de algunos avances, la igualdad de género en el mercado laboral está lejos de ser un hecho (CES, 2017; UE, 2014; OIT, 2016). Entre otras consideraciones, se identifica el trabajo doméstico y de cuidados como factor que penaliza la presencia y continuidad de las mujeres en la actividad laboral, así como sus propias condiciones de empleo, cuando se tiene. En ese marco tales instituciones ubican la centralidad de las llamadas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y, aún mejor, de tiempo de trabajo, como ámbitos de actuación clave.

Cabe añadir, en este sentido, que las principales políticas desarrolladas hasta ahora, una parte substantiva de las políticas de conciliación y, sobre todo, el impulso del trabajo femenino a tiempo parcial, no han ido en la dirección de un mejor balance trabajos-tiempos para ambos géneros, a pesar de que también se puedan identificar algunas buenas prácticas y recomendaciones.

Bajo este prisma, se plantea que no es posible afrontar el debate sobre el tiempo de trabajo en la negociación colectiva sin tener en cuenta que el tiempo de trabajo, entendido en un sentido amplio, constituye un eje de desigualdad de género de

primer orden en las sociedades de nuestro entorno. Todo ello significa un reto para la negociación colectiva, en un contexto de crisis y de refuerzo, si cabe, de la dimensión temporal como eje de control por parte de las empresas.

2. LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y SUS LÍMITES

Desde su impulso en las políticas de empleo y de igualdad en la Estrategia europea a finales del siglo pasado, las llamadas políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se han hecho un hueco en la agenda de los actores sociales de las relaciones laborales en Europa. También en España, donde su impulso se recoge tanto en las políticas públicas como en las mesas de negociación de los convenios colectivos, al amparo de la Ley de Conciliación de 1999², junto a las revisiones introducidas más tarde por la propia Ley de Igualdad de 2007³ y con las especificidades previstas en la regulación de determinados colectivos como los dependientes de las administraciones públicas. Ello no significa que previamente no existiesen políticas o acuerdos que hoy se inscribirían en el marco de las políticas de conciliación. La novedad tiene que ver con los objetivos que se persiguen, en el contexto de cambios socioeconómicos y productivos de gran calado que podemos resumir en la idea de postfordismo y de revisión de los modelos de bienestar y de protección social, en Europa.

El diagnóstico de partida de las instituciones europeas contemplaba las políticas de conciliación como actuaciones encaminadas a favorecer el empleo femenino. Era una política acorde con el objetivo de aumentar las tasas de actividad y, sobre todo, de empleo femeninas (hasta el 60% en 2010, y hasta el 75%, con la actual Estrategia 2020) que, por primera vez, explícitamente se asociaba a la idea de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo⁴. Como telón de fondo, el paso de un modelo socioproductivo basado en el modelo “ganador del pan”/ama de casa, a un modelo de “dos trabajadores adultos”, cuyas implicaciones para ambos géneros van más allá de la mera presencia cuantitativa en el mercado laboral de hombres y mujeres (Carrasquer *et al.*, 2015).

² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, publicada el BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

⁴ Cabe recordar que las políticas de conciliación formaban parte del IV Pilar, correspondiente a la Igualdad de Oportunidades, que junto a los relativos a la empleabilidad, el espíritu empresarial y la adaptabilidad de las empresas, conformaban la Estrategia Europea de Empleo 2010 que ha marcado la pauta de la política social y de empleo en Europa, revalidada en la Estrategia 2020, aunque la relación entre políticas de conciliación, así definidas, e igualdad haya sido ampliamente cuestionada.

Bajo el impulso de las instituciones europeas, las políticas de conciliación se orientan hacia una doble vía de actuación: la que incide en la dimensión temporal, por ejemplo, a través de la regulación de permisos o excedencias, y la que se refiere a la disponibilidad de servicios para afrontar la demanda cotidiana de cuidados de las personas⁵. La suma de ambos dispositivos impulsaría el “círculo virtuoso del empleo femenino”: movilizar la reserva de mano de obra femenina en Europa, con objeto de alimentar los sistemas de protección social, y atender una demanda creciente de cuidados ligada al envejecimiento de la población, difícilmente asumible con la erosión de la figura de ama de casa a tiempo completo, a través de un sector servicios que, a su vez, absorbería la demanda de empleo de las mujeres.

Los primeros balances sobre su desarrollo e implementación arrojaban serias dudas sobre la idoneidad de unas propuestas que partían del colectivo femenino como destinatario de tales actuaciones. La idea de que la conciliación era un “problema” que concernía a las mujeres representaba uno de los principales límites a su orientación y contenidos. Desde esa óptica, las políticas de conciliación no añadirían nada nuevo a la percepción de la especificidad del empleo femenino, visto como poco apto para cumplir con unas exigencias de disponibilidad productiva que no se cuestionan. Además, la consideración de la problemática de la conciliación como una cuestión ajena al ámbito laboral, en buena medida compartida por el conjunto de agentes sociales, incluidas las organizaciones sindicales, lastraba el posible desarrollo de políticas. Lo que por otra parte no era óbice para que las empresas viesen en el desarrollo de políticas de conciliación una herramienta de gestión de recursos humanos, a modo de “premio” o de reconocimiento para determinados colectivos de la empresa y no como tema sujeto a negociación colectiva.

Junto a ello, en clave temporal, se identificaban otras limitaciones que tenían que ver con las propias características de las propuestas y su alcance. En primer lugar, el hecho de ser medidas pensadas para cubrir momentos excepcionales en la vida de las personas, como el nacimiento o adopción de hijos e hijas, sin incorporar una visión que atendiese las distintas necesidades que se pueden plantear a lo largo del ciclo de vida. En segundo lugar, se cuestionaba el hecho de focalizar la atención en las necesidades de cuidados de las criaturas, obviando las necesidades de cuidados de las personas mayores o de otras personas dependientes. Por último, no prestar

⁵ Desde el punto de vista de la negociación colectiva, las medidas de conciliación relacionadas con la dimensión temporal son las que han tenido un mayor desarrollo y en ellas centro mi atención. Ello no obsta para que tanto en España como en Europa, se estén incorporando otro tipo de medidas, como los “cheques-servicio” para afrontar las necesidades de cuidados, o la propia existencia de escuelas-nido en las empresas.

atención a la singularidad del tiempo del trabajo de cuidados, cuyas necesidades no siempre se pueden prever de antemano⁶.

Con objeto de paliar esas limitaciones se ha trabajado, fundamentalmente, en una doble dirección. Por un lado, impulsar medidas dirigidas hacia el colectivo masculino como colectivo diana de las políticas de conciliación, además de ampliar los supuestos en los que tales medidas pueden ser aplicadas (cuidado de personas mayores, por ejemplo). Por otro, proponer fórmulas flexibles de tiempo de trabajo más acordes con las necesidades cotidianas de las personas, a lo largo del ciclo de vida. Unas líneas de trabajo de interés que, sin embargo, cabe contextualizar en el marco del aumento de la discrecionalidad empresarial con respecto al tiempo de trabajo. A ello me refiero a continuación.

3. ¿DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL FEMENINO A LA CORRESPONSABILIDAD?

El empleo a tiempo parcial puede considerarse como la principal política de “conciliación” en Europa. Mediante esa modalidad de empleo se pretendía impulsar el empleo femenino de modo compatible con las responsabilidades domésticas socialmente adjudicadas a las mujeres, al mismo tiempo que se proporcionaba flexibilidad a las empresas.

De hecho, según datos de Eurostat, sólo entre 2008 y 2016 se ha pasado de un 17,5% a un 19,4% de empleo a tiempo parcial, entre la población de 15 a 64 años en la UE-28; en España, el aumento ha sido mayor, pasando del 11,6% al 15,1%. Estas cifras alcanzan el 30,3% y el 31,9% del empleo femenino, para 2008 y 2016, respectivamente, en la UE-28; con un aumento algo mayor para el caso español que ha pasado del 21,9% al 24,1%, para las mismas fechas. Por el contrario, el empleo masculino a tiempo parcial se mantiene por debajo del 10%, a pesar de su aumento, en particular en el caso español donde esa modalidad de empleo ha sido por lo habitual minoritaria; en concreto, en la UE-28 se ha pasado de un 7% en 2008, al 8,4% en 2016, y de un 4% al 7,6%, en el caso español. Con otras palabras, 3 de cada 4 personas que trabajan a tiempo parcial en Europa, son mujeres. La singularidad en el caso español está en que, dentro de esa pauta mayoritaria, el empleo a tiempo parcial está creciendo, además, como forma de contratación a precario para los jóvenes y los jóvenes-adultos de ambos性os.

⁶ Para mayor detalle sobre esos balances iniciales, véanse los monográficos de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23/1 de 2005 y el de *Papers. Revista de Sociología*, nº 83, de 2007.

Las repercusiones que ello tiene en términos de bajos ingresos presentes y futuros, así como de otras expresiones de las desigualdades de género en el empleo y en las condiciones de vida, son conocidas. Tiempo parcial significa refuerzo de la división sexual del trabajo y de las desigualdades de género. No es de extrañar, en este sentido, que el tiempo parcial femenino esté cada vez más cuestionado incluso por las propias implicadas; en particular, en los países del sur de Europa donde este tipo de empleo se ha desarrollado en periodo de crisis. Según datos de Eurostat, para el 69,8% de las españolas, el principal motivo que se aduce para trabajar a tiempo parcial es no encontrar empleo a tiempo completo, frente al 27,7% de valor promedio en la UE-28, en 2016.

Pero las repercusiones de las responsabilidades familiares, en particular las vinculadas a la maternidad, van más allá de lo expresado en el empleo a tiempo parcial. Según datos del informe sobre igualdad de género y conciliación elaborado por la Comisión Europea, tener hijos e hijas aumenta las tasas de actividad masculinas y disminuye las femeninas; las mujeres madres presentan una mayor discontinuidad en la trayectoria laboral que las que no las tienen, y mayor que la de los hombres con hijos; mientras que las madres solteras tienen mayor probabilidad de estar en paro o de acceder a empleos poco cualificados que el resto de mano de obra (European Commission, 2014). Es más, los datos de la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) (Eurofound, 2016a:117) ponen de manifiesto que las mujeres europeas que viven con la pareja e hijos o hijas menores de 7 años son las que más carga total de trabajo acumulan (71h semanales entre trabajo pagado, 32h, y no pagado, 39h); 10 horas semanales más que los hombres en la misma situación, aunque con una distribución distinta (41h en el trabajo pagado y 20 en el no pagado, en el caso masculino). Las cifras son muy similares en los hogares con hijos de 7 a 12 años. Sólo se observan valores cercanos a una distribución más equitativa de trabajos y tiempos entre las personas solteras sin hijos y, en menor medida, en las parejas sin hijos. Dicho de otro modo, la maternidad actúa en sentido contrario a la paternidad: disminuye la presencia femenina continuada a tiempo completo en la actividad laboral, pero aumenta la carga total de trabajo de las mujeres.

En esta tesitura, la recomendación de impulsar políticas y medidas que, además de ampliar la oferta de servicios⁷, actúen sobre el colectivo masculino, va ganando

⁷ Las políticas de tiempo de trabajo y de corresponsabilidad no eximen la necesidad de acceso a servicios públicos de calidad para afrontar las necesidades cotidianas de cuidados. A título de ejemplo, las conclusiones del informe de la Comisión europea sobre igualdad en la fuerza de trabajo subrayan cómo la falta de servicios públicos para el cuidado de las criaturas impacta negativamente en el empleo femenino, en especial en los colectivos con menos recursos (EC, 2014:23).

terreno bajo la idea de corresponsabilidad. A nivel europeo, tales recomendaciones se orientan hacia la ampliación de los permisos de paternidad, como medida más extendida, y, en términos más generales, hacia el impulso de medidas que favorezcan un reparto del trabajo doméstico y de cuidados más igualitario entre géneros.

La reciente ampliación del permiso de paternidad de 2 a 4 semanas, en España, iría en esa dirección⁸. Una línea que tímidamente ya se estaba desarrollando en la negociación colectiva, mediante acuerdos que ampliaban los permisos parentales retribuidos, también hacia los padres. En otros países, como Suecia, tales políticas dan un paso más, no sólo ampliando la duración de los permisos para ambos progenitores, sino reforzando la obligatoriedad de los mismos para los trabajadores padres. En este sentido, son políticas que no sólo apuestan por la corresponsabilidad sino que penalizan la no corresponsabilidad de los padres. Son actuaciones que revierten en un reparto más equitativo de la crianza pero que pueden tener, además, un impacto positivo desde el punto de vista de la percepción del empleo femenino y masculino, así como los valores y prestigios asociados a la actividad laboral. Es pasar de una cultura laboral que considera las mujeres como absentistas potenciales a una que considere poco responsable a un trabajador masculino que no se ocupa del cuidado de sus hijos e hijas.

Como reconoce la Comisión Europea, existen barreras culturales ligadas a la consideración de la maternidad y de la paternidad para el desarrollo de tales políticas (EC, 2014), como han corroborado otras investigaciones para el caso español (Carrerasquer, Torns, Grau, 2015, entre otras aportaciones presentes en el volumen coordinado por C. Prieto, por citar una de las más recientes). Pero no son los únicos obstáculos. Los permisos y excedencias, o la inactividad laboral o el tiempo parcial por razones de cuidado, tienen un coste, especial pero no exclusivamente en términos de salarios e ingresos (Cebrián y Moreno, 2015). Por esa razón, son necesarias políticas y medidas que faciliten la reincorporación después de un periodo de ausencia, así como políticas que eviten otros costes salariales o de trayectoria profesional derivados de esa “desconexión”, para ambos géneros. Pero si corresponsabilidad sólo significa distribuir mejor algunos de los costes vinculados al trabajo de cuidados entre hombres y mujeres, las políticas de corresponsabilidad pueden acabar por presentar límites similares a los observados en las políticas de conciliación (Torns, 2011). En ese sentido, parece necesaria una política de tiempo de trabajo más ambiciosa.

⁸La ley de igualdad de 2007 ya contemplaba esa posibilidad, pero no había sido puesta en práctica por los distintos gobiernos implicados aduciendo limitaciones presupuestarias.

4. LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DE LA JORNADA LABORAL

Más allá de medidas para solventar momentos puntuales del ciclo de vida, la flexibilidad de la jornada laboral y del tiempo de trabajo emerge como un posible elemento para abordar el conflicto cotidiano entre las exigencias productivas y las de un trabajo doméstico y de cuidados siempre en manos principalmente femeninas. Así lo reconocen las principales instituciones internacionales como la OIT, en su informe reciente sobre el trabajo de las mujeres (OIT, 2016), como ya se hacía en el balance comparativo sobre la flexibilidad en el tiempo de trabajo en Europa, liderado por J. Plantegna y Ch. Remery junto al Grupo experto del EIGE, publicado en 2010.

El intercambio entre flexibilidad para las empresas y una mayor posibilidad de conciliación de trabajos y tiempos para las personas se estima positivo. Pero cabría puntualizar que sólo si va acompañado de un aumento de la capacidad de control de esa flexibilidad por parte de las trabajadoras y de los trabajadores. Desde este punto de vista, las medidas de reordenación y de flexibilización de la jornada laboral devienen una vía de actuación imprescindible. Pero cabe preguntarse por el contexto en que tales medidas se están desarrollando y, de ahí, por el balance de ese posible intercambio.

Los datos de la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS, en sus siglas en inglés) confirman la tendencia hacia la disminución del tiempo de trabajo y de la jornada laboral promedio en Europa: se ha pasado de 38,6h en 2005 a 36,1h, en 2015 (Eurofound, 2016a:54). En buena medida, ello obedece al aumento del tiempo parcial, pero también a la disminución de la jornada laboral larga, de más de 48h semanales. La trayectoria no es igual para todos los países. En el caso español, según datos del CES, el tiempo de trabajo anual pactado en convenio colectivo en 2015 se sitúa 1.758,1h anuales, 38,5h semanales; en esa misma fuente, pero según datos EPA para 2015, el promedio para la población ocupada sería de 1.710,2h, o 37,4h semanales. La tendencia apunta a un repunte de la jornada anual pactada desde 2013, con datos aún provisionales (CES, 2016:3914-395).

El índice de calidad del tiempo de trabajo⁹ permite obtener una imagen de síntesis de las distintas características y arreglos en torno al tiempo de trabajo. En una escala de 0 a 100 (de peor a mejor) la media europea está en 70 puntos. España se sitúa por debajo (67), en un arco que va de 66 (Grecia) a 74 (Austria, Alemania, Italia, entre

⁹ El índice se construye sobre 4 dimensiones: duración, tiempo de trabajo atípico, disposición del tiempo de trabajo y flexibilidad (Eurofound, 2016a:52).

otros). Las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres (+4 puntos), en buena medida gracias a su menor presencia en jornadas de larga duración y a su presencia en ocupaciones administrativas y en la administración pública. Sin embargo, aunque la mayoría de la mano de obra (66%) indica que puede disponer de una cierta flexibilidad (una o dos horas) para atender cuestiones personales o ligadas a los cuidados, esa posibilidad es mayor entre los hombres (68%) que entre las mujeres (63%) (Eurofound, 2016a). Juegan en contra, el empleo en servicios como el comercio o la restauración, su presencia en jornadas de corta o muy corta duración, el empleo en pequeñas empresas o la combinación entre jornadas cortas y contrato temporal, junto a rasgos ligados a la propia organización del trabajo, como límite compartido por ambos géneros. En suma, las jornadas de hasta 35 horas semanales, con horario regular, sin turnos y con posibilidad de disponer de una cierta flexibilidad para atender asuntos propios y/o trabajo doméstico y de cuidados, son los rasgos que ofrecen un mejor balance entre tiempo de trabajo y responsabilidades familiares.

Las diferencias entre países (y entre sectores) en Europa son notables tanto en relación a la duración como a la organización del tiempo de trabajo (Eurofound, 2016b). A pesar de la diversidad de situaciones, se aprecian tendencias comunes. En primer lugar, la importancia de la negociación colectiva para evitar la brecha entre tiempo de trabajo definido y efectivamente realizado. En segundo lugar, la disminución de las horas extraordinarias como fórmula tradicional para dotar de flexibilidad a las empresas. En tercer lugar, el aumento de medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, bajo la crisis. En cuarto lugar, la mayor discrecionalidad de las empresas para decidir la cantidad y el momento en que necesitan mano de obra, con expresiones que pueden llegar hasta el denominado “contrato de cero horas”. Todo ello sin contar los posibles efectos de nuevas realidades aún poco extendidas que apuntan hacia unas fronteras cada vez más borrosas entre tiempo y espacio de trabajo y no de trabajo, ligadas a la extensión del uso de nuevas tecnologías (Eurofound y OIT, 2017).

En el caso español, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, refleja buena parte de esas tendencias:

“Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos podrán promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su consecución en la empresa, evitando la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del ET, respetando en todo caso las previsiones legales, con las debidas garantías para empresa y trabajadores.

Para ello el contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal; y la compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de la distribución irregular de la jornada.

Los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo. Por su parte, los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación de los trabajadores o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes". (CES, 2016:397).

Así las cosas, según datos del CES, la tendencia observada en la negociación colectiva en España muestra un aumento del número de convenios que incluyen una distribución irregular de la jornada a lo largo del año (del 47,4% en 2013 al 51,5% en 2015¹⁰), así como de mano de obra afectada (73,7% en 2013, 76,6% en 2015); la misma pauta se observa en relación al trabajo a turnos (del 47,3% en 2013 al 47,5% en 2015), en especial con respecto a la mano de obra implicada (43,3% en 2013 y 52,3% para 2015). Tendencias que acompañan la reducción de las horas extraordinarias desde 2008, a la par que se ha impulsado el intercambio de horas extraordinarias por tiempo y no por retribución, siendo 2013 el año que marca el punto de inflexión entre ambas modalidades de compensación en favor de la fórmula tiempo por tiempo, según datos EPA citados en la Memoria de 2015, del CES; por más que la opción mayoritariamente recogida en la negociación colectiva apunte en sentido contrario.

En definitiva, parece que estamos ante un tiempo y una jornada laboral más cortos que, sin embargo, exigen una mayor disponibilidad, en particular para determinados tipos de empleo y para los colectivos a ellos asociados. Lo que significa un límite a la posibilidad y a la viabilidad de promover una mejor y más igualitaria combinación de trabajos y tiempos.

Tanto en España como en Europa, la demanda de mayor flexibilidad para las empresas se intenta contrarrestar con la introducción de medidas que faciliten ese balance, a menudo bajo el epígrafe genérico de medida de conciliación¹¹. Flexibilidad en la hora de entrada y de salida, bolsas de horas, mejor regulación de la compe-

¹⁰ Según indica el propio CES, los datos para 2014-2015, son provisionales y deben tomarse a modo de tendencia.

¹¹ Así se recogen en la síntesis que elabora el CES donde, para 2015, se indica que un 42% de los convenios recogen medidas para "conciliar la vida personal, familiar y laboral", afectando a un 50,8% de la mano

sación por flexibilidad debida a necesidades de la empresa, son algunas de las medidas ya incorporadas a través de la negociación colectiva y, en el caso, español, también a través de esa modalidad de negociación particular que son los planes de igualdad en las empresas. Una vía mediante la cual se ponen en práctica propuestas más innovadoras, algunas de ellas no exentas de tensiones, como por ejemplo, la regulación especial de la flexibilidad de jornada si existen cargas familiares, o la no aplicación de la jornada irregular si se tienen hijos o hijas. En conjunto, son medidas minoritarias, con una presencia desigual entre sectores y colectivos que por el momento no empañan la tendencia de fondo de una mayor discrecionalidad por parte de las empresas.

5. A MODO DE REFLEXIONES FINALES

La presencia de medidas de conciliación y, más concretamente, de tiempo de trabajo, orientadas a mejorar la articulación entre la actividad laboral remunerada y las exigencias del trabajo doméstico y de cuidados en la negociación colectiva presenta hoy algunos avances en relación a las propuestas iniciales. Las cláusulas bajo la rúbrica de “conciliación” forman parte de una proporción significativa de convenios colectivos, además de que tal cuestión aparece en los acuerdos de carácter más general, así como en acuerdos y/o planes de igualdad a nivel de empresa. La conciliación forma parte de la agenda de las relaciones laborales y de la negociación colectiva.

Tal avance se aprecia no sólo en la cantidad de cláusulas sobre esa cuestión, sino también en los contenidos y orientación de las mismas. Sobre el papel, la idea de corresponsabilidad, aunque minoritaria, aparece cada vez con más énfasis, como lo muestran las referencias hacia el colectivo masculino como sujeto de tales actuaciones. Así mismo, se aprecia una mejor lectura sobre las repercusiones de la ordenación y distribución de la jornada laboral y su impacto no sólo en términos de condiciones de trabajo y calidad del empleo, sino de desigualdades y relaciones de género. Las medidas relacionadas con fórmulas de flexibilidad que otorgan un cierto control a los trabajadores y trabajadoras sobre su tiempo de trabajo, permiten afrontar mejor las necesidades cotidianas del trabajo doméstico y de cuidados, aunque su presencia sea a todas luces minoritaria.

de obra, en 2015 (CES, 2016). Cifras sin apenas cambios con respecto a 2013, en relación a una rúbrica que en buena medida engloba desde cláusulas que se limitan a recoger la normativa al uso, por más que también incorpore otras de mayor calado.

Se constatan, además, renovados desafíos, no por conocidos menos importantes. Señalo dos que me parecen particularmente relevantes. En primer lugar, la precarización del empleo. La inestabilidad, la rotación en el empleo, los bajos salarios, la discrecionalidad empresarial con respecto al tiempo de trabajo, pueden dificultar el acceso a medidas de conciliación ya disponibles, al mismo tiempo que limitan el desarrollo de otras. En segundo lugar, la propia capacidad para negociar y hacer cumplir los acuerdos, fuera de aquellos sectores y empresas donde se atesora mayor capacidad de representación y de negociación.

El riesgo es un aumento de las desigualdades de género, pero también entre hombres y mujeres con relativas buenas condiciones de empleo y una mano de obra femenina y masculina instalada en la precariedad. Unas políticas de tiempo de trabajo acordes con las necesidades de las personas y no sólo de las empresas resultan imprescindibles para afrontar esa realidad. Sin duda, son políticas que exigen actuaciones que van más allá del ámbito laboral y productivo. Pero sin duda también, la negociación colectiva juega un papel decisivo no sólo para avanzar en la igualdad de género sino para mejorar la calidad del empleo y las condiciones de vida de mujeres y hombres.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CARRASQUER, Pilar; TORNS, Teresa; GRAU, Anna (2015): “El trabajo de cuidados entre el trabajo profesional y el tiempo de libre disposición personal. Perspectiva de género”, en Carlos Prieto (coord.) *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*, Madrid: Ediciones Cinca, pp.109-136.
- CARRASQUER, Pilar; RECIO, Carolina; RODRÍGUEZ, Joan (2015): “Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso Español”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 116, pp. 75-103.
- CEBRIÁN, Inmaculada; MORENO, Gloria (2015): “The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain”, *Feminist Economics*, vol. 21, nº 4, pp.1-27.
- CONSEJO ECONÓMICO y SOCIAL (2017): *La participación laboral de las mujeres en España*. Informe 05/2016. Madrid: CES.
- CONSEJO ECONÓMICO y SOCIAL (2016): *Memoria 2015*. Madrid: CES.
- EUROFOUND (2016a): *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND (2016b): *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- EUROFOUND and the INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2017): *Working any-time, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- EUROPEAN COMMISSION (2014): Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. Final report Rand Europe. Prepared for the European Commission Directorate General for Justice and Fundamental Rights.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016): *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*, Ginebra: OIT.
- PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal y EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (2010): *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- PRIETO, Carlos (coord.): *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*, Madrid: Ediciones Cinca.
- TORNS, Teresa (2011): “Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?”, *RIDEG: Revista interdisciplinar de estudios de género*, nº 1, pp. 5-13.