

# **REBALANCE: Estrategias y buenas prácticas de los sindicatos para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar**

**Dra. Barbara Helfferich**

**Dra. Paula Franklin**

# Índice

## Agradecimientos

<b>Resumen ejecutivo .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1. Presentación .....</b>	<b>122</b>
1.1. La importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar.....	122
1.2. Objetivo del estudio .....	144
1.3. Conciliación de la vida laboral y familiar y negociación colectiva.....	155
1.3.1 Medidas de presión por parte de los sindicatos para conseguir la conciliación .....	155
<b>2. Metodología.....</b>	<b>188</b>
2.1 Revisión bibliográfica y análisis de los datos disponibles.....	188
<b>3. Conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea.....</b>	<b>20</b>
3.1 Sectores que promueven la conciliación de la vida laboral y familiar .....	22
3.2 Diálogo social intersectorial europeo.....	266
3.3 Otros agentes europeos de la sociedad civil .....	277
3.4 Marco legislativo e instrumentos europeos para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.....	277
3.4.1 Directiva sobre las trabajadoras embarazadas y el permiso de maternidad (Directiva 92/85/CEE).....	288
3.4.2 Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE).....	299
3.4.3 Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.....	299
3.4.4 Medidas y políticas adicionales para apoyar mejores políticas de conciliación de la vida laboral y familiar .....	30
<b>4. Cuestiones clave de las políticas sobre conciliación.....</b>	<b>33</b>
4.1 El enfoque del ciclo de vida respecto a la conciliación .....	33
4.2 El permiso de paternidad .....	355
4.3 El permiso parental .....	366
4.4 Fórmulas de trabajo flexible .....	377
4.5 Cuidado infantil .....	388
4.6 Cuidados de larga duración.....	40
4.7 Des-incentivos económicos para que los padres, madres y personas cuidadoras trabajen.....	400
<b>5. Estudios de caso y buenas prácticas por país .....</b>	<b>42</b>
<b>5.1 Finlandia .....</b>	<b>42</b>
5.1.1 Situación de la conciliación y de la legislación en Finlandia .....	4242

5.1.2	Estructuras de la negociación colectiva.....	45
5.1.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación .....	45
5.1.4.	Observaciones finales.....	50
<b>5.2</b>	<b>Francia</b> .....	<b>5050</b>
5.2.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Francia .....	5050
5.2.2	Estructuras de la negociación colectiva.....	52
5.2.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación ....	554
5.2.4	Observaciones finales .....	58
<b>5.3</b>	<b>Alemania</b> .....	<b>58</b>
5.3.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Alemania.....	58
5.3.2.	Estructuras de la negociación colectiva.....	60
5.3.3.	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación .....	61
5.3.4.	Observaciones finales.....	65.
<b>5.4</b>	<b>Italia</b> .....	<b>665</b>
5.4.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Italia.....	655
5.4.2	Estructuras de la negociación colectiva .....	67
5.4.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación.....	68
5.4.4.	Observaciones finales.....	76
<b>5.5</b>	<b>Lituania</b> .....	<b>76</b>
5.5.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Lituania.....	76
5.5.2	Estructuras de la negociación colectiva .....	788
5.5.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación.....	79
5.5.4.	Observaciones finales.....	81
<b>5.6</b>	<b>Países Bajos</b> .....	<b>82</b>
5.6.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Países Bajos.....	82
5.6.2	Estructuras de la negociación colectiva .....	85
5.6.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación.....	86
5.6.4.	Observaciones finales.....	87
<b>5.7</b>	<b>Portugal</b> .....	<b>887</b>
5.7.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Portugal.....	887
5.7.2	Estructuras de la negociación colectiva.....	88
5.7.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación .....	90
5.7.4.	Observaciones finales.....	92
<b>5.8</b>	<b>Eslovenia</b> .....	<b>93</b>
5.8.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Eslovenia .....	93
5.8.2	Estructuras de la negociación colectiva.....	94
5.8.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación.....	96
5.8.4.	Observaciones finales.....	101
<b>5.9</b>	<b>España</b> .....	<b>102</b>

5.9.1	Situación de la conciliación y de la legislación en España.....	102
5.9.2	Estructuras de la negociación colectiva.....	104
5.9.3	Convenios colectivos y planes de igualdad .....	105
5.9.4	Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación.....	106
5.9.5	Negociaciones sectoriales e intersectoriales sobre la conciliación de la vida laboral y familiar .....	10109
5.9.6	Observaciones finales .....	10109
<b>5.10</b>	<b>Suecia</b> .....	110
5.10.1	Situación de la conciliación y de la legislación en Suecia.....	110
5.10.2	Estructuras de la negociación colectiva .....	110
5.10.3	Buenas prácticas de los interlocutores sociales.....	111
5.10.4.	Observaciones finales.....	113
<b>6.</b>	<b>Conclusiones</b> .....	114
6.1	Medidas de conciliación por sectores .....	114
6.2	Estrategias sindicales de apoyo a la conciliación: algunas comparaciones .....	116
6.3	Barreras estructurales para una mejor conciliación .....	120
<b>7.</b>	<b>Recomendaciones</b> .....	122
	Bibliografía.....	126

## **Agradecimientos**

*Por su propia naturaleza, este tipo de estudios cuenta con numerosos/as autores/as y muchos más colaboradores/as. El texto final no es más que un reflejo del compromiso y trabajo de cada persona que ha participado en él. La lista de mujeres y hombres que han contribuido al éxito de este informe es extensa, y queremos trasladar nuestro más sincero agradecimiento a todas estas personas: Montserrat Mir y Cinzia Sechi, que concibieron el proyecto REBALANCE y lo hicieron posible, las personas integrantes del Comité Directivo del proyecto; aquellas que coordinaron la investigación a nivel de país: Lotta Savinko (Finlandia), Raphaëlle Maniere (Francia), Christina Stockfisch (Alemania), Rosanna Ruscito (Italia), Inga Puisa (Lituania), Jessica van Ruitenburg (Países Bajos), Lina Lopes (Portugal), Andreja Poje (Eslovenia), Beatriz Quintanilla (España), Joa Bergold y Åsa Forsell (Suecia). Asimismo, queremos trasladar un agradecimiento muy especial a las personas negociadoras y expertas sindicales que nos brindaron generosamente su tiempo para compartir sus ideas y explicarnos una y otra vez los detalles del proceso de negociación para mejorar las disposiciones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as en sus empresas y sectores.*

*Queremos dar las gracias especialmente a Mercedes Miletti e Inès Derousselle, cuyo trabajo entre bastidores ha sido fundamental para la organización.*

## RESUMEN EJECUTIVO

### I. Presentación

El estudio se propone trazar un mapa de las mejores prácticas incluidas en los acuerdos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, negociados por agentes sociales en diez Estados miembros: Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Lituania, Países Bajos, Portugal, Eslovenia, España y Suecia. La investigación se centra específicamente en las *medidas de conciliación que permiten a padres, madres y otras personas con responsabilidades de cuidados conciliar el trabajo, la familia y la vida privada* mediante la adopción de programas de permisos familiares, parentales, modalidades de cuidado, y el desarrollo de un ambiente laboral que facilite el equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida privada para mujeres y hombres. Entre las medidas adoptadas por los convenios colectivos se encuentran: el permiso parental y el de paternidad; las fórmulas de trabajo flexible relativas a la duración de la jornada laboral, la autonomía para organizarse el horario y elegir el lugar de trabajo; servicios de guardería proporcionados por el/a empleador/a; cuidados de larga duración, como el permiso para cuidar a un familiar enfermo e incentivos económicos, como los subsidios, para que padres, madres y personas cuidadoras trabajen. El estudio destaca las iniciativas específicas relativas a estos asuntos a nivel sectorial y empresarial para compensar la falta o insuficiencia de disposiciones legales.

Este trabajo se llevó a cabo en un momento en el que los problemas relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar cobraron de nuevo importancia, aunque solo fuera por el objetivo que se había marcado la Unión Europea de aumentar el número de mujeres en el mercado laboral. En este contexto, la Comisión Europea presentó un paquete de medidas tanto legislativas como no legislativas relativas a la conciliación.

A pesar de que el marco legislativo europeo y las legislaciones nacionales estipulan los derechos básicos de padres y madres para que puedan conciliar la vida laboral y personal, los convenios colectivos han sido y seguirán siendo muy importantes para garantizar otros derechos adicionales que son muy necesarios, adaptados a grupos específicos. Además, son fundamentales para asegurar la correcta implementación de los derechos ya existentes.

El análisis que el presente estudio hace de las buenas prácticas llevadas a cabo en diez Estados miembros permite su intercambio entre países, sectores y empresas.

### II. Metodología

El objetivo del estudio es presentar el contexto global de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los diferentes sectores económicos que abarca, así como los marcos de las políticas de la UE y de los Estados miembros relativas a la conciliación y a la igualdad de género. Los países objeto del estudio fueron seleccionados atendiendo a criterios geográficos (norte, este, sur, oeste) y de superficie. Por otro lado, los resultados

de una evaluación inicial sugieren que un buen número de sindicatos participó activamente en el desarrollo de estrategias y acciones, entre ellas, la adopción de directrices y convenios colectivos, con el objetivo de abordar las cuestiones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estos diez Estados miembros representan diferentes fortalezas a nivel de legislación, estructura y prácticas de la negociación colectiva y de estructura del sector industrial y de la reforma del mercado laboral.

Con el objetivo de abordar los diferentes ejemplos de buenas prácticas, el mapeo inicial incluyó los 13 sectores siguientes, entre ellos algunos subsectores importantes: 1) Alimentación, agricultura y turismo; 2) Servicios sociales y de salud; 3) Gobierno local y regional; 4) Administración nacional; 5) Suministros; 6) Transportes (aviación civil, logística, transporte marítimo, ferrocarril, transporte por carretera, transporte público urbano); 7) Comercio y TICS; 8) Finanzas; 9) Limpieza y Seguridad; 10) Industrias metalúrgica, textil y química; 11) Educación; 12) Periodismo y medios de comunicación; 13) Deportes.

Se llevaron a cabo entrevistas con sindicatos y negociadores comerciales con el objetivo de recopilar la mayor cantidad de información posible sobre las circunstancias que dieron lugar a las negociaciones iniciales, las negociaciones en sí y el seguimiento que se realizó una vez alcanzado el acuerdo colectivo. Dicha información se encuentra en el apartado 5 de este estudio.

### **III. Conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea**

El apartado 3 del estudio destaca las iniciativas y legislaciones existentes en materia de conciliación. Alude brevemente al acuerdo más reciente sobre una directiva relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha estado exigiendo como consecuencia de la falta de voluntad de los/as empleadores/as para negociar otro acuerdo marco que mejorara la situación de las personas trabajadoras a cargo del cuidado de sus hijos/as o familiares.

La UE ha reconocido la importancia de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y ha aprobado leyes y desarrollado políticas en esta área. Uno de los principales objetivos de la política de la UE es fomentar el empleo (especialmente entre las mujeres y las personas trabajadoras de mayor edad) y el crecimiento. Los costes asociados a la brecha de género en el empleo son enormes. La cifra se estima alrededor de unos 370 mil millones de euros en toda la UE, o el 2,8 % del PIB, que incluye la pérdida de impuestos por los ingresos no percibidos y las cotizaciones sociales no abonadas<sup>1</sup>.

El estudio narra los esfuerzos del Parlamento Europeo (PE), especialmente para visibilizar algunos de los principales desafíos, por ejemplo, la falta de servicios de cuidados de calidad accesibles, disponibles y asequibles, así como la falta de fórmulas

---

<sup>1</sup> Eurofound, 2016. *La brecha de género en el empleo: retos y soluciones*, Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>.

de permisos de paternidad remunerados o la insuficiencia de incentivos para que los padres se acojan a ellos en comparación con las madres.

Si bien este apartado aborda la nueva Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, se centra principalmente en el papel de los interlocutores sociales para mejorar la conciliación de los padres y madres así como de las personas cuidadoras en general.

En este contexto, es importante tener en cuenta que desde 1985, el diálogo social ha sido una parte importante de la agenda europea con su inserción en el Tratado de la CE por el Acta Única Europea de 1986 y el nuevo artículo 118B de la CE. En 2009, los interlocutores sociales europeos acordaron llevar a cabo una revisión del acuerdo sobre el permiso parental de 1996. Además, el programa de trabajo 2015-2017 acordado entre los interlocutores sociales incluyó acciones relativas al permiso parental y el lanzamiento en 2014 de un conjunto de herramientas *online* sobre la igualdad de género así como una carta conjunta sobre el cuidado infantil<sup>2</sup>.

La CES ha recibido con satisfacción el nuevo marco legislativo y, junto con el apoyo de un diálogo social sólido a nivel europeo, nacional, sectorial y empresarial, podría ser la clave para llevar a cabo mejoras reales de conciliación de la vida laboral y familiar de muchas personas en Europa.

#### **IV. Cuestiones clave de las políticas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar**

El apartado 4 del estudio describe los factores determinantes clave de las políticas de conciliación en la UE y explica detalladamente los beneficios de las medidas integrales de las mismas. La conciliación del trabajo y los cuidados es un tema que afecta a las personas trabajadoras de todos los sectores durante toda la vida laboral. Esto incluye el cuidado infantil y de personas con problemas de salud o discapacidad. Para alcanzar este equilibrio, es necesario sincronizar la vida laboral con el ciclo de vida personal y conciliar las exigencias de ambos ámbitos. Por tanto, esto no puede ser tarea de una sola persona.

En Europa, las mujeres siguen asumiendo las principales responsabilidades de cuidados y trabajan con mayor frecuencia que los hombres a tiempo parcial. Invertir en la conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as contribuye a aumentar la inclusión en el mercado laboral y a mejorar la calidad de vida de las personas. Se trata de una combinación de medidas que aborda la situación de las mujeres en el mercado laboral, al mismo tiempo que promueve el fortalecimiento del rol de los hombres como cuidadores en la familia, favoreciendo de esta forma la no discriminación y fomentando la igualdad de género.

---

<sup>2</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES), Programa de trabajo de los interlocutores europeos para 2015-2017 (disponible en inglés) <https://www.etuc.org/en/publication/2015-2017-work-programme-european-social-partners>.

El estudio muestra que existen grandes diferencias entre los derechos relativos a los permisos de paternidad, ya que en algunos Estados miembros, la remuneración o duración son mucho más generosas que en otros. Por otra parte, la disponibilidad y uso de las fórmulas de permisos parentales para el padre (o segundo progenitor) tiene un impacto considerable en la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que mitiga y equilibra o reduce algunas de las responsabilidades de cuidados de las madres y también permite, si se diseña adecuadamente, que las mujeres se reincorporen más fácilmente al mercado laboral.

## **V. Estudios de caso por país**

Si bien la legislación relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar ha sido fundamental para fomentar una mayor igualdad de género y mejorar las tasas de empleo de las mujeres en muchos Estados miembros de la UE, estas siguen soportando la carga de las responsabilidades familiares como madres o cuidadoras de los miembros de la familia. Por otro lado, a menudo se disuade a los padres de pedirse la baja, en muchos casos por razones económicas. Este desequilibrio supone costes considerables para la persona, la sociedad y la economía. Sindicatos de toda Europa han luchado para abordar este desequilibrio, ya sea abogando por una mejor legislación, tanto a nivel europeo como nacional, o a través de una herramienta muy importante: la negociación colectiva. La amplia variedad de leyes sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y las particularidades de los contextos nacionales, entre ellas la estructura de la negociación colectiva, la fuerza de los sindicatos y la membresía, determinan el formato en el que se abordan estos temas.

Los estudios de caso describen prácticas que funcionan relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar que los interlocutores sociales han negociado a nivel empresarial, sectorial o intersectorial y que están marcando una diferencia considerable en la vida de padres, madres y cuidadores/as trabajadores/as. Asimismo, sacan a la luz cuestiones que la legislación no ha abordado. Es importante subrayar que el marco regulatorio nacional relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar se revisa periódicamente y que la información proporcionada por este estudio se refiere a finales de 2018.

## **VI. Conclusión y recomendaciones**

Los contextos sociales, culturales, normativos y políticos en los que operan los sindicatos en los diez Estados miembros de este estudio son extremadamente diversos. Lo que define el valor de una buena práctica es su impacto sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en un contexto determinado, ya sea a nivel nacional o sectorial.

Las buenas prácticas de las que se informa con más frecuencia, al margen de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que se describen en el estudio, se refieren a las fórmulas de trabajo flexible (tiempo y/o lugar de trabajo), seguidas de las relativas al permiso de paternidad (asignaciones de tiempo o pagos). También se abordaron los incentivos económicos relacionados con la familia, los servicios de guardería y de cuidados de larga duración y el permiso parental.

Otras medidas que aparecieron en más de un sector fueron: los permisos remunerados para cuidadores/as de corta duración y la formación para las personas trabajadoras con su consentimiento durante el permiso familiar o después del mismo.

Existe una clara tendencia en todos los sectores relacionada con 1) el trabajo flexible; y 2) garantizar la duración y remuneración de los permisos familiares para fomentar que los hombres se acojan a ellos.

El rol de los sindicatos ha sido primordial para promover mejores políticas de conciliación, entre ellas fórmulas de trabajo más flexibles que se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras. Existen numerosas buenas prácticas que han sido impulsadas por los sindicatos. Además de la flexibilidad con respecto al horario y lugar de trabajo, las medidas positivas en esta área incluyen, entre otras, la reducción de la jornada laboral manteniendo los derechos de pensión (ES), los bancos de tiempo (DE, IT) y la reducción de la jornada laboral en días festivos y domingos (SI).

Los sindicatos se están esforzando en abordar los problemas relacionados con la utilización de los permisos de paternidad. En varios Estados miembros, la distribución del tiempo de trabajo y los pagos que van más allá de lo que contempla la legislación han sido negociados en los convenios colectivos. Por su parte, la presión de los sindicatos ha ayudado a mejorar las disposiciones legales, como por ejemplo en Portugal y España. Sin embargo, garantizar que se contemplen los permisos no siempre es suficiente, ya que esto no dará lugar automáticamente a un mayor número de solicitudes. Para apoyar el cambio, también se optó por concienciar sobre los derechos, así como por utilizar modelos a seguir en los lugares de trabajo.

El apartado de recomendaciones incluye una lista no exhaustiva de recomendaciones. Algunos ejemplos son:

En relación a la Unión Europea, proporcionar, entre otros, un marco legislativo, objetivos vinculantes relativos al cuidado infantil y de personas mayores, así como una estrategia de igualdad de género dirigida a eliminar la persistente brecha de género en los salarios y pensiones.

Se insta a los **Estados miembros** a seguir trabajando en la elaboración de leyes nacionales sobre igualdad de género que aborden, entre otros aspectos, la misma remuneración por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, la conciliación de la vida laboral y familiar y la paridad con el fin de establecer una igualdad *de facto*. Asimismo, se les insta a que se comprometan a destinar un porcentaje mínimo del PIB a los servicios de cuidado, a garantizar que la seguridad social (pensión/sanidad) se desvincule de la vida laboral y a proporcionar una base segura para que todas las personas gocen de una jubilación equitativa.

Entre otras recomendaciones, se insta a los **sindicatos** a garantizar un marco de supervisión global para evaluar y monitorear el impacto de los convenios colectivos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar a todos los niveles, a crear un conjunto de herramientas para los sindicatos que están negociando acuerdos sobre la

conciliación y a promover la integración de las políticas de la CES en materia de género.

Se recuerda a los **interlocutores sociales a nivel nacional** que deben tener en cuenta que la conciliación supone una inversión en la productividad, ya que proporciona una mejor calidad de vida, promover la negociación colectiva como forma efectiva para mejorar la conciliación de las personas trabajadoras; garantizar la misma remuneración por el mismo trabajo o trabajo de igual valor; abordar los estereotipos para aumentar el uso del permiso de paternidad; y mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar para mujeres y hombres.

Se adjunta la lista completa de recomendaciones al informe.

## 1. Presentación

Un marco legislativo sólido que dé apoyo a la conciliación tiene un papel importante en el progreso de la igualdad de género y la promoción de una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Asimismo, la negociación colectiva cumple una función importante como instrumento regulatorio que a menudo mejora las disposiciones existentes relativas a la conciliación. La red de corresponsales europeos de Eurofound informa de que muy pocos países cuentan con datos fidedignos sobre el alcance y la naturaleza de las medidas de apoyo a la conciliación obtenidas a través de la negociación colectiva. Esta escasez de datos se debe a menudo a la falta de estudios o bases de datos, y en algunos casos, a que los convenios colectivos no se publican.

En los últimos años, muchos Estados miembros han llevado a cabo reformas en el mercado laboral impulsadas por la crisis financiera de la zona euro. Como consecuencia, los interlocutores sociales en toda Europa han experimentado cambios estructurales. En muchos casos, esto supuso la adopción de una nueva legislación destinada a descentralizar la negociación colectiva, lo que ha impactado negativamente en la fuerza de los sindicatos y en su capacidad de negociación. Asimismo, debido a las medidas de austeridad, los sindicatos debían tener cuidado a la hora de seleccionar el objetivo de sus negociaciones; la evolución de los salarios se convirtió en la prioridad, mientras que otras cuestiones, como la igualdad de género, pasaron a un segundo plano. Sin embargo, se han identificado buenas prácticas en materia de conciliación en los diez Estados miembros de la Unión Europea que forman parte de este estudio. Estas prácticas, negociadas por los interlocutores sociales y con frecuencia impulsadas por los sindicatos, demuestran cómo la negociación colectiva puede dar lugar a mejores políticas de conciliación a nivel sectorial, intersectorial y empresarial.

La reciente iniciativa legislativa sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para mejorar las normas mínimas relativas a este asunto en los Estados miembros de la Unión Europea puede suponer un nuevo punto de partida para que los sindicatos refuercen la negociación colectiva sobre los temas relacionados con la conciliación, al darle un nuevo impulso y una mayor visibilidad.

### 1.1 La importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar

Encontrar un equilibrio justo y adecuado entre el trabajo, la vida familiar, el ocio y otros compromisos sociales supone un desafío para todas las personas trabajadoras. Se disuade a muchos hombres de acogerse a los permisos familiares y las fórmulas de trabajo flexible como consecuencia de unos estereotipos de género muy arraigados con respecto a los cuidados, las compensaciones económicas y a unas relaciones de poder desiguales dentro de la familia. Por otro lado, muchas mujeres se ven obligadas a abandonar el mercado laboral o a reducir su jornada debido a las responsabilidades familiares y a la falta de servicios de cuidados. Esto tiene un impacto negativo en su historial laboral y consecuentemente, sobre sus derechos relativos a la seguridad social. Por lo tanto, es fundamental mejorar las disposiciones en materia de conciliación para garantizar el bienestar, así como una mayor seguridad financiera para las personas

trabajadoras, especialmente para las mujeres, y concretamente para contrarrestar la «sanción de cuidados» ligada al género.

Investigaciones recientes muestran los beneficios prácticos de la conciliación para las personas, la economía y la sociedad en general, así como el porqué de ellos.

Algunos son:

Para las personas y familias:

- mejores condiciones para los padres, madres y cuidadores/as trabajadores/as,
- una mayor tasa de empleo, mayores ingresos y un mejor avance profesional para las mujeres,
- disminución de la brecha de género en los salarios y pensiones,
- un menor riesgo de que las mujeres caigan en la pobreza,
- más oportunidades e incentivos para que los padres participen en la vida familiar, aumentando así el bienestar,
- dar valor a los cuidados permitiendo que los/as cuidadores/as de una persona mayor, enferma o discapacitada se ausenten del trabajo.

Para la economía:

- un mayor número de mujeres en el mercado laboral, lo que supone una mayor fuente de talentos disponible y un menor déficit de capacidades,
- captación y conservación de personas trabajadoras,
- menores índices de absentismo laboral y una mayor motivación, mejorando así la productividad de las empresas.

Para la sociedad en general:

- una mayor sostenibilidad de las finanzas públicas mediante la reducción del desempleo,
- un aumento de los ingresos tributarios,
- una mayor oferta laboral que da lugar a una economía más competitiva<sup>3</sup>.

Si bien existen evidencias sobre la importancia y beneficios de la conciliación de la vida laboral y familiar a nivel individual y de la sociedad, las medidas inadecuadas en esta materia siguen afectando a las mujeres de manera desproporcionada. Esto tiene otras consecuencias para las carreras profesionales, los ingresos y las pensiones de las mujeres. Las últimas cifras de la UE reflejan que las responsabilidades de cuidados explican casi el 20 % de las mujeres inactivas, en comparación con menos del 2 % de los hombres. Por lo tanto, no es de extrañar que la tasa general de empleo de las mujeres siga siendo un 11,6 % más baja que la de los hombres. Además, el 31,5 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial comparado con el 8,2 % de los hombres trabajadores, mientras que poco más del 50 % de las mujeres trabaja a tiempo completo, en comparación con el 71,2 % de los hombres<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Comisión Europea, 2019. Un nuevo comienzo para dar apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar para los padres, madres y las personas cuidadoras. Ficha temática. Derechos sociales (disponible en inglés) <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>.

<sup>4</sup> Comisión Europea, 2017. Estudio sobre igualdad entre mujeres y hombres en la UE (disponible en inglés) [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf).

El concepto de conciliación de la vida laboral y familiar se refiere a conseguir el equilibrio entre las fórmulas de trabajo, las tareas domésticas y el cuidado de los familiares dependientes, así como otras prioridades importantes en la vida. Dentro de la amplia definición de conciliación, las cuestiones relacionadas con la mejora de oportunidades profesionales, la formación continua y otras actividades de desarrollo personal y profesional se consideran secundarias en relación con el objetivo de fomentar una distribución más equitativa entre mujeres y hombres de las responsabilidades en la familia, en el hogar y en los lugares de trabajo<sup>5</sup>. Una mejor conciliación tiene un valor social vinculado a la igualdad de género y la calidad de vida. También tiene una dimensión económica; la falta de conciliación limita la participación en el mercado laboral, mientras que las fórmulas de trabajo más flexibles la aumentan<sup>6</sup>.

## 1.2 Objetivo del estudio

El propósito del estudio fue trazar un mapa de las mejores prácticas sobre acuerdos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar negociados por los agentes sociales, así como de los obstáculos, en varios Estados miembros: Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Lituania, Países Bajos, Portugal, Eslovenia, España y Suecia. Se centra específicamente en las *medidas de conciliación que permiten a padres, madres y otras personas con responsabilidades de cuidados conciliar el trabajo, la familia y la vida privada*, mediante la adopción de programas de permisos familiares, parentales, modalidades de cuidado, y el desarrollo de un ambiente laboral que facilite el equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida privada para mujeres y hombres<sup>7</sup>. Entre las medidas adoptadas por los convenios colectivos se encuentran: el permiso parental y el de paternidad; las fórmulas de trabajo flexible relativas a la duración de la jornada laboral; la autonomía para organizarse el horario y elegir el lugar de trabajo; servicios de guardería proporcionados por el/a empleador/a; cuidados de larga duración, como el permiso para cuidar a un familiar enfermo e incentivos económicos, como los subsidios, para que padres, madres y personas cuidadoras trabajen. El estudio destaca las iniciativas específicas relativas a estos asuntos a nivel sectorial y empresarial para compensar la falta o insuficiencia de disposiciones legales.

El objetivo del estudio fue identificar las buenas prácticas que 1) habían sido impulsadas por la negociación colectiva, y 2) abordan las áreas clave de la conciliación de la vida laboral y familiar. La existencia y función de dichos acuerdos varía

---

<sup>5</sup> Tesoro del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés) <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>.

<sup>6</sup> Eurofound, 2017. Conciliación de la vida laboral y familiar y fórmulas de trabajo flexible en la Unión Europea (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>.

<sup>7</sup> Comisión Europea, 1998. 100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres <https://eige.europa.eu/library/resource/dedupmrg200286>;  
Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género, 2014. Normativa de la UE sobre igualdad de género: Actualización 2013 (disponible en inglés) <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7a08f35-e9e8-47f8-8c8b-b8375646d22c>.

considerablemente en los distintos países y sectores y empresas y sectores. Sin embargo, como veremos, se pueden aprender lecciones importantes de estas buenas prácticas, algunas de las cuales pueden ser útiles en futuras negociaciones colectivas.

### 1.3 Conciliación de la vida laboral y familiar y negociación colectiva

#### 1.3.1 Medidas de presión por parte de los sindicatos para conseguir la conciliación

Las negociaciones y convenios colectivos entre los interlocutores sociales han sido fructíferos para conseguir unas fórmulas de trabajo flexible con el objetivo de fomentar el permiso parental y unas jornadas de trabajo más cortas. El estudio de la CES *Negociando por la igualdad* (2014) destaca el hecho de que «los sindicatos reconocen cada vez más la importancia de una mayor participación de los padres en el cuidado infantil, lo que requiere mejores disposiciones legales, integradas y ampliadas en convenios colectivos, a fin de compensar el permiso parental así como garantizar que el horario flexible y la organización del trabajo son propicias para apoyar las responsabilidades de cuidado por parte de los padres, y en particular, a fin de alentar a los hombres a hacer uso de dicho permiso»<sup>8</sup>.

La negociación colectiva juega un papel importante como instrumento regulatorio, y aborda de forma diferente el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar en cada país<sup>9</sup>. En 2017, en el promedio entre la mitad y los dos tercios de los Estados miembros de la UE, el diálogo social de máxima importancia abordó casos relativos a los términos y condiciones de trabajo, la reforma de las pensiones, las capacidades, la formación y la contratación, así como temas relacionados con la conciliación. En la mayoría de los casos del diálogo social de máxima importancia sobre la conciliación, se abordó la reforma de los planes de permiso familiar y los beneficios asociados al mismo. En 2017, muchos países fueron testigo de negociaciones a nivel de la UE sobre la conciliación en el marco de un debate más orientado a los/as trabajadores. Esto supuso la adopción de nuevas regulaciones dirigidas a mejorar la conciliación para los padres, madres y cuidadores/as trabajadores/as. Muchos Estados miembros continuaron revisando sus programas de permisos familiares, entre los que se encuentran los permisos especiales para las personas cuidadoras, o las fórmulas de trabajo más flexible. Estos temas se incluyeron en muchos debates en Europa. Sin embargo, la conciliación de la vida laboral y familiar nunca o rara vez se identificó como uno de los principales debates del diálogo social de máxima importancia<sup>10</sup>.

La cobertura de la negociación colectiva es muy diversa en toda Europa. Países como Austria, Francia, Bélgica, Finlandia, Suecia, Países Bajos, Dinamarca, Italia y España

---

<sup>8</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES). *Negociando por la igualdad*, 2014  
<https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>.

<sup>9</sup> Eurofound, 2017. *Avances en la vida laboral en Europa 2016: revisión anual de EurWORK*, Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1727en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf).

<sup>10</sup> Eurofound, 2017. *Relaciones industriales. Revisión anual de la vida laboral. 2017*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>.

cuentan con una alta cobertura de alrededor del 80 % o más de las personas trabajadoras. Entre los países con niveles de cobertura media, de alrededor del 40–70 %, se encuentran Noruega, Portugal, Eslovenia, Malta, Luxemburgo, Alemania, Croacia, República Checa, Chipre y Grecia. Por último, los países con niveles bajos, entre el 10–35 %, son Rumanía, Irlanda, Reino Unido, Bulgaria, Hungría, Eslovaquia, Estonia, Letonia, Polonia y Lituania (según datos de 2013)<sup>11</sup>. Las disposiciones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar en convenios colectivos son más frecuentes en los países que cuentan con una alta cobertura de negociación colectiva (80 % o superior) y menos frecuentes o inexistentes en aquellos con menor cobertura.

Tabla 1. Prevalencia de los asuntos relativos a la conciliación en los convenios colectivos<sup>12</sup>

Grado de prevalencia	Países*
<b>(Relativamente) extendido</b>	<b>BE, DK, FR, IT, NL, NO, SE, SI</b>
<b>Existe en varios convenios (sectoriales)</b>	<b>AT, DE, MT</b> (únicamente en el sector público)
<b>Existe, pero su prevalencia es reducida</b>	<u>CZ, EL, ES, HU, LV, PT, RO, SK, UK</u>
<b>Existe, pero su prevalencia se desconoce</b>	<u>BG, EE</u>
<b>No hay cláusulas</b>	<u>CY, HR, LT, LU, PL</u>
<b>No hay información</b>	<u>IE</u>

**Notas:** \*Países **en negrita:** cobertura de negociación colectiva alta (80 % y superior); países *en cursiva:* cobertura de negociación colectiva media (40-70 %); países subrayados: cobertura de negociación colectiva baja (10-35 %).

**Fuente:** Información basada en las aportaciones proporcionada por la Red europea de corresponsales de Eurofound.

Las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar varían enormemente de un Estado miembro a otro. Existen numerosas iniciativas a nivel sectorial y empresarial que abordan este asunto para compensar la falta o insuficiencia de disposiciones legales. Tomemos, por ejemplo, las fórmulas de trabajo flexible (duración, organización, lugar de trabajo)<sup>13</sup>. Las cláusulas de los convenios colectivos que más se analizan son las relativas al derecho a diferentes tipos de permiso y a días libres adicionales remunerados por motivos familiares u otros. En algunos países, se incluye una disposición relativa al cuidado de personas mayores. También son comunes las cláusulas sobre la flexibilidad de la jornada laboral y el lugar de trabajo. En algunos países se incorporan disposiciones que protegen a las personas trabajadoras con

<sup>11</sup> Eurofound (nº 9).

<sup>12</sup> Eurofound (nº 6).

<sup>13</sup> Más de un tercio (37 %) de las personas trabajadoras en la UE28 no cuenta con representación formal (sindicato, comité de empresa o comité similar). De este grupo: aproximadamente el 89 % trabaja en microempresas y pymes, el 85 % en el sector privado, casi el 80 % tiene únicamente nivel de educación primaria o secundaria, más de la mitad (54 %) se encuentran en el 40 % inferior del rango salarial, más de un tercio (35 %) tiene menos de 35 años y aproximadamente un tercio (32 %) tiene un contrato distinto al indefinido (Eurofound, 2017. 6ª Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo. 2017 Actualización [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf) ).

responsabilidades de cuidados de hacer horas extra y de ser enviados a otros destinos. Entre otras medidas reguladas por convenio colectivo se encuentran; pagos complementarios durante los permisos, programas para la reincorporación laboral y reconocimiento de los periodos de baja para la evolución de la carrera profesional y la cotización de la pensión<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Eurofound (nº 13).

## 2. Metodología

### 2.1 Revisión bibliográfica y análisis de los datos disponibles

El estudio hace una revisión de la literatura y evidencias en esta materia, entre ellas la información y los datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). El objetivo es presentar el contexto global de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los diferentes sectores económicos que abarca, así como los marcos de las políticas de la UE y de los Estados miembros relativas a la conciliación y a la igualdad de género. Los países objeto del estudio fueron seleccionados atendiendo a criterios geográficos (norte, este, sur, oeste) y de superficie. Por otro lado, los resultados de una evaluación inicial sugieren que un buen número de sindicatos participó activamente en el desarrollo de estrategias y acciones, entre ellas la adopción de directrices y convenios colectivos, con el objetivo de abordar las cuestiones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estos diez Estados miembros representan diferentes fortalezas a nivel de legislación, estructura y prácticas de la negociación colectiva y de estructura del sector industrial y de la reforma del mercado laboral. Se pueden encontrar buenas prácticas en cada país y en los diferentes sectores. Asimismo, la revisión bibliográfica se utilizó como base empírica para elaborar una encuesta que se envió a expertos/as sindicales en cada uno de los diez países antes de realizar la entrevista.

Con el objetivo de abordar las diferentes buenas prácticas, el mapeo inicial incluyó los siguientes 13 sectores, de acuerdo con lo que presentó el Comité Directivo del proyecto, entre los que se encuentran algunos subsectores importantes: 1) Alimentación, agricultura y turismo; 2) Servicios sociales y de salud; 3) Gobierno local y regional; 4) Administración nacional; 5) Suministros; 6) Transportes (aviación civil, logística, transporte marítimo, ferrocarril, transporte por carretera, transporte público urbano); 7) Comercio y TICS; 8) Finanzas; 9) Limpieza y Seguridad; 10) Industrias metalúrgica, textil y química; 11) Educación; 12) Periodismo y medios de comunicación; 13) Deportes.

La búsqueda de las prácticas se llevó a cabo en primer lugar mediante una encuesta previa a la entrevista, en la que los sindicatos participantes completaron la información relativa a aquellas que consideraban positivas en su contexto. Por tanto, la selección inicial de las prácticas fue elaborada por expertos de los países nombrados por los sindicatos nacionales. El criterio mínimo para seleccionar una buena práctica era que hubiese sido impulsada por la negociación colectiva y que fuera más allá de la legislación existente.

En total, los participantes de los diez países presentaron **75 prácticas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar**, de las cuales 31 se presentan en este estudio.

Tomando como base los resultados de las encuestas, se organizaron entrevistas con representantes de los sindicatos involucrados en asuntos sobre la igualdad de género o la negociación colectiva a nivel nacional o sectorial. Las entrevistas se realizaron en los diez Estados miembros con el objetivo de recopilar información específica sobre las

razones para negociar la buena práctica, el contexto político, el proceso y los factores que impulsaron la negociación en sí, así como el resultado.

Asimismo, se llevaron a cabo entrevistas con las federaciones sindicales europeas pertinentes y otras partes interesadas (por ejemplo, el Lobby Europeo de Mujeres) para identificar la cooperación y la asociación entre sindicatos y organizaciones no gubernamentales que trabajan en temas de empleo y cuidados.

### 3. Conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea

La UE ha reconocido la importancia de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y ha aprobado leyes y desarrollado políticas en esta área. Uno de los principales objetivos de la política de la UE es fomentar el empleo (especialmente entre las mujeres y las personas trabajadoras de mayor edad) y el crecimiento. Uno de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 de crecimiento y empleo es que para el año 2020, al menos el 75 % de las personas entre 20 y 64 años tenga empleo. Al supervisar los indicadores principales de la estrategia, Eurostat concluye que «además de las responsabilidades de cuidados, las mujeres se enfrentan a fuertes desincentivos económicos en el marco de los sistemas de deducciones fiscales cuando acceden al mercado laboral [...] y también que las mujeres tienden más a asumir las responsabilidades de cuidados de personas mayores o familiares dependientes que los hombres y, por lo tanto, es más probable que reduzcan su jornada de trabajo o abandonen el mercado laboral»<sup>15</sup>.

Los costes asociados a la brecha de género en el empleo son enormes. Un estudio reciente<sup>16</sup> de Eurofound estima que el coste total de la inactividad laboral femenina se situó en torno a 370 mil millones de euros en toda la UE, es decir, el 2,8 % del PIB, que incluye la pérdida de impuestos por los ingresos no percibidos y las cotizaciones sociales no abonadas. El estudio concluye que «facilitar que más mujeres trabajen, invirtiendo en la conciliación de la vida laboral y familiar, sería una forma segura de impulsar la recuperación económica de Europa».

Existen muchas evidencias de que en los países nórdicos, que ofrecen un enfoque más generoso y flexible en lo que se refiere a las responsabilidades fuera del trabajo, las personas trabajadoras sufren menos estrés y la economía se beneficia de una mayor productividad<sup>17</sup>.

Asimismo, el Parlamento Europeo hizo hincapié en la necesidad de reformar la legislación existente en la UE, así como de fortalecer la coordinación entre los Estados miembros para garantizar la igualdad de condiciones con respecto a los costes y beneficios de las políticas de conciliación<sup>18</sup>. El Parlamento Europeo ha identificado como algunos de los principales desafíos: la falta de servicios de cuidados accesibles de calidad, disponibles y asequibles, así como la falta de fórmulas de permisos remunerados para el padre o la insuficiencia de incentivos para que este se acoja a los permisos comparado con la madre.

Los sindicatos europeos llevan mucho tiempo exigiendo reformas del actual marco legislativo europeo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar, concretamente

---

<sup>15</sup> Eurostat, Indicadores de Europa 2020 – empleo (disponible en inglés)

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment).

<sup>16</sup> Eurofound (nº 1).

<sup>17</sup> Índice para una vida mejor OCDE <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>.

<sup>18</sup> Second Welfare, 7.10.2016. El Parlamento Europeo fomenta la conciliación de la vida laboral y familiar (disponible en inglés) <http://www.secondwelfare.it/primo-welfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>.

la revisión de la Directiva sobre el permiso de maternidad de 1992 y la Directiva sobre el permiso parental de 2010<sup>19</sup>.

Tras la retirada de la Directiva sobre el permiso de maternidad el 1 de julio de 2015, la Comisión Europea tardó dos años en presentar otra propuesta para tratar las cuestiones relacionadas con la conciliación para padres, madres y cuidadores/as trabajadores/as. La iniciativa «Un nuevo comienzo» para abordar los retos en torno a este asunto, presentada en abril de 2017 como uno de los productos del pilar europeo de derechos sociales, tuvo en cuenta los resultados de una consulta pública y de las consultas con los interlocutores sociales europeos que se llevaron a cabo en dos fases, así como un análisis de la evaluación de impacto adjunta. La directiva propuesta, como parte del paquete, tardó otros dos años en ser aprobada finalmente en 2019.

Sindicatos y organizaciones no gubernamentales como la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP), el Lobby Europeo de Mujeres (EWL, por sus siglas en inglés) y COFACE Families Europe, entre otros, trabajaron en estrecha colaboración ejerciendo presión sobre los Estados miembros, la Comisión y el Parlamento para que ampliaran el alcance de la directiva propuesta con el fin de incluir a las familias no tradicionales y garantizar que todos los permisos parentales sean intransferibles y remunerados al 100 %. Otras demandas fueron:

- establecer condiciones más claras en cuanto a cuándo se pueden denegar las fórmulas de trabajo flexible y por qué motivos;
- eliminar las diferencias en materia de derechos laborales entre las personas cuyos trabajos les proporcionan derecho a pensión y aquellas cuidadoras que no gozan de ese derecho;
- conceder una remuneración del 100 % y no la equivalente a la baja por enfermedad durante el permiso de paternidad;
- adoptar una disposición adicional para las familias monoparentales;
- otorgar a las mujeres el derecho a decidir a quién se debe conceder el permiso de paternidad;
- asimismo, debería introducirse una excepción de intransferibilidad en la Directiva modificada sobre el permiso parental para las familias monoparentales;
- ampliar la categoría de persona cuidadora más allá de los familiares de primer grado; en relación al permiso para las personas cuidadoras, de los cinco días de permiso actuales deberían pasar a doce y la implementación de esta disposición debería ir de la mano de un mayor desarrollo de los servicios sociales;
- prestar atención al riesgo de que la propuesta no ayude a las personas más vulnerables, ya que no aborda el problema de una educación y unos cuidados de la primera infancia accesibles y de buena calidad.

---

<sup>19</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES). Nota de prensa 7 de marzo de 2018. Es hora de cumplir con los derechos de las mujeres: ¡SÍ a la Directiva sobre la conciliación! (disponible en inglés) <https://www.etuc.org/en/pressrelease/time-deliver-womens-rights-yes-work-life-balance-directive>

La nueva Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de padres, madres y cuidadores/as trabajadores/as amplía ahora el derecho existente a cuatro meses de permiso parental estableciendo la intransferibilidad entre los progenitores de dos meses en lugar de solo un mes e introduciendo una compensación para estos dos meses a un «nivel adecuado» (al menos un mínimo del 66 % de los ingresos)<sup>20</sup>, que determinarán los Estados miembros. La directiva también establece diez días de permiso de paternidad. El padre será remunerado al nivel de la baja por maternidad según lo dispuesto en la Directiva sobre el permiso de maternidad existente de 1992 (COM 92/85). Asimismo, se establece el permiso de las personas cuidadoras como el derecho a cinco días para que pueda cuidar a familiares cercanos que estén gravemente enfermos o sean dependientes. No se le atribuye ninguna remuneración. Finalmente, la directiva otorga el derecho a los padres, madres y personas cuidadoras a solicitar un ajuste de sus horarios de trabajo debido a las responsabilidades de cuidados<sup>21</sup>.

### 3.1. Sectores que promueven la conciliación de la vida laboral y familiar

La **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, que representa a 89 confederaciones sindicales en 39 países europeos, afirma que para cerrar la brecha de género en el empleo y contribuir a una mayor igualdad entre mujeres y hombres se necesita una combinación coordinada de medidas legislativas y no legislativas<sup>22</sup> y de servicios de cuidado infantil y de personas mayores universal, de calidad, asequible y accesible que cuente con el apoyo económico de los fondos sociales y estructurales de la UE. La conciliación de la vida laboral y familiar beneficiaría no solo a las personas trabajadoras y a sus familias, sino también a las empleadoras y a la sociedad en general. Las federaciones europeas que pertenecen a la CES han apoyado estos esfuerzos en sus sectores económicos específicos a nivel nacional y empresarial. Asimismo, su participación en un diálogo político a nivel sectorial es fundamental para apoyar la iniciativa legislativa europea más reciente relativa a la conciliación.

En la última década, los sindicatos europeos han trabajado arduamente para mejorar la conciliación de las personas a través de convenios colectivos y planes de igualdad de género. Sindicatos del sector público en Italia han negociado con éxito la mejora del derecho a permisos por motivos familiares, en Holanda han conseguido un permiso para la pareja por el nacimiento del hijo/a de un mínimo de cuatro semanas y en Francia, los protocolos sobre igualdad de género incluyen disposiciones específicas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

---

<sup>20</sup> La Comisión de la UE define el permiso de paternidad «bien remunerado» como mínimo al 66 % de los ingresos anteriores. La Comisión subraya que por debajo de esta tasa, podría crearse el riesgo de caer en la trampa de un bajo salario: «Políticas de paternidad y permisos parentales en la Unión Europea. Evaluación de la disposición actual de la Unión Europea», Comisión Europea, 2018.

<sup>21</sup> La nueva Directiva contempla varias condiciones y derogaciones importantes, como por ejemplo, la elegibilidad de los padres y madres; la edad de los/as hijos/as y una cláusula pasarela para los países que cuenten con sistemas generosos en materia de conciliación.

<sup>22</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES) comunicado de prensa 20. 12. 2016. Equilibrar los retos de la vida laboral y privada. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/balancing-challenges-work-and-private-life>.

El **Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)**, que representa a 132 sindicatos en 51 países, apoyó la postura del Parlamento Europeo y la CES sobre las propuestas en este ámbito y solicitó que se abordara con medidas legislativas y no legislativas que se refuerzan mutuamente. Específicamente en este sector, donde la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres, el CSEE exigió la mejora del permiso de maternidad, así como mejores condiciones del permiso parental para hombres y mujeres. También destacó el reto al que se enfrentan las familias monoparentales cuando se trata de la conciliación<sup>23</sup>.

En octubre de 2018, **Schreiber Foods** y la **Federación Europea de Sindicatos de los sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT)**, por sus siglas en inglés) firmaron una declaración sobre inclusión, diversidad e igualdad en el lugar de trabajo. La declaración, que promueve la diversidad y establece procedimientos de denuncia, también aborda el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar «reconociendo la importancia de la conciliación para las personas trabajadoras y comprometiéndose a revisar y actualizar, cuando sea necesario, las medidas en el marco del diálogo social con la EFFAT y las organizaciones sindicales a nivel nacional»<sup>24</sup>.

La EFFAT, que representa a 120 sindicatos nacionales de 35 países europeos, también es un ejemplo que ayuda a garantizar una representación equilibrada de mujeres en los **Comités de Empresa Europeos (CEE)**. Los primeros esfuerzos realizados por la EFFAT en 2005 mediante un plan de acción sobre la «Promoción de la igualdad de género en los CEE» pusieron de manifiesto que el género, o los asuntos relacionados con él, estaban prácticamente ausentes tanto en la composición como en el trabajo de los CEE. Asimismo, el objetivo del plan era fomentar el debate sobre cuestiones de igualdad de género en el seno de los CEE e incluía una lista de preguntas sobre la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que podrían abordarse en los Comités de Empresa Europeos, entre ellas cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>25</sup>.

La **Federación Internacional de Periodistas (FIP)**, que representa a 600 000 profesionales de los medios de comunicación de 187 sindicatos y asociaciones en 140 países<sup>26</sup>, y **UNI Global, Europa, Medios de Comunicación, Espectáculo y Artes**, que representa a más de 20 millones de personas trabajadoras de más de 150 países en los sectores de mayor crecimiento en el mundo —el de capacidades y servicios—, así como otras organizaciones específicas del sector<sup>27</sup>, abordaron concretamente los problemas de la conciliación de la vida laboral y familiar en el Comité de diálogo social sectorial para

---

<sup>23</sup> Plan de acción del CSEE sobre igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente, 2010.

<sup>24</sup> Wikipedia, [https://es.wikipedia.org/wiki/Schreiber\\_Foods](https://es.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods).

<sup>25</sup> Weiler, Anni, 2013. «Diálogo social e igualdad de género en la Unión Europea». Documento de trabajo del diálogo n° 44, Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo, 52p.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf).

<sup>26</sup> Federación Internacional de Periodistas (FIP) <https://www.ifj.org/es.html>.

<sup>27</sup> Marco general de acciones sobre la igualdad de género del Comité de diálogo social europeo del sector audiovisual, 2011. [http://www.fia-actors.com/uploads/AVSDC-FoA\\_Gender\\_Equality\\_ES.pdf](http://www.fia-actors.com/uploads/AVSDC-FoA_Gender_Equality_ES.pdf).

el sector audiovisual de la UE en el contexto del «Marco de acciones sobre la igualdad de género». Este marco fue elaborado por el grupo de trabajo conjunto sobre la igualdad de género del Comité de diálogo social del sector audiovisual de la UE en 2010-2011. En él, se hicieron recomendaciones específicas para mejorar los problemas de conciliación a los que se enfrentan las periodistas en su vida diaria.

El 30 de septiembre de 2015, **UNI Global Union** y **UNI Europa**, que representan a 20 millones de personas trabajadoras del sector de capacidades y servicios de más de 150 países de todo el mundo, y **CARREFOUR** firmaron un nuevo acuerdo internacional para la «Promoción del diálogo social, la diversidad y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo». Este acuerdo no solo consolida relaciones constructivas a través del diálogo social continuo, sino que también sirve para aplicar los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan la lucha contra la discriminación y por la igualdad salarial. En el Anexo 2 del acuerdo, titulado «Declaración común del 31 de mayo de 2012 del Comité de Información y Concertación Europeo de Carrefour (CICE) a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres», se proponen medidas concretas para mejorar las políticas de la empresa en materia de igualdad de género y facilitar específicamente «la aplicación de medidas que permitan conciliar mejor la vida profesional y personal, basándose en las buenas prácticas sociales de los países». El 18 de septiembre de 2018, UNI Global Union y UNI Europa firmaron otro acuerdo global con BNP Paribas «Acuerdo global sobre derechos fundamentales y un marco social global», invitando y recomendando enérgicamente a todos los grupos y países donde opera BNP Paribas, que introduzcan el derecho a un permiso de paternidad de seis días dentro de los seis meses anteriores o posteriores al nacimiento de un hijo/a.

La **Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)**, que representa a ocho millones de personas trabajadoras del sector público en Europa<sup>28</sup>, junto con **IndustriALL**<sup>29</sup>, que representa a más de 50 millones de trabajadores/as en todo el mundo, negoció con éxito un acuerdo de grupo transnacional con SUEZ/ENGIE<sup>30</sup> sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo<sup>31</sup>. El primer acuerdo de grupo, que finalizó en 2018, está siendo actualmente objeto de renegociación (enero/febrero de 2019). El acuerdo es aplicable a las filiales europeas de SUEZ ENVIRONMENT que estén totalmente consolidadas y a las empresas de las que el grupo posea más del 50 %, lo que incluye a filiales de 12 Estados miembros de la UE<sup>32</sup>. El documento lo firmaron las dos federaciones sindicales europeas, así como representantes sindicales de los 12 Estados miembros de la UE. Si bien establece los principios clave de la igualdad de género, por ejemplo, en materia de prevención del acoso, prácticas de contratación no

---

<sup>28</sup> Página web de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP): <https://www.epsu.org/>

<sup>29</sup> IndustriAll <http://www.industrialall-union.org/>.

<sup>30</sup> Página web de ENGIE: <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>.

<sup>31</sup> SUEZ, que recientemente cambió su nombre por ENGIE (pero el acuerdo está bajo el nombre de SUEZ) es una empresa de suministro eléctrico con sede en Francia que opera en todo el mundo (la tercera compañía de suministro eléctrico más grande de los EE. UU.).

<sup>32</sup> Bélgica, República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, España, Suecia y Reino Unido.

discriminatorias (con el objetivo establecido de contratar a una proporción de mujeres igual o superior al 25 % de las personas empleadas o de los contratos indefinidos para el 31 de diciembre de 2018), apoyo al desarrollo profesional de las mujeres, paridad en el progreso de la carrera profesional, misma remuneración, etc., también aborda cuestiones relativas a la conciliación. El artículo 10 del acuerdo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar establece:

- un seguimiento de la carrera profesional de las mujeres durante su permiso de maternidad y después del mismo (y tanto para mujeres como hombres en el caso de los permisos por adopción);
- la continuación de la valoración profesional en función de la duración del permiso;
- la formación que estaba prevista durante el tiempo del permiso se ofrecerá nuevamente tras la incorporación de la baja;
- la garantía de poder regresar al mismo puesto/trabajo después del permiso de maternidad, parental o por adopción, y de recibir los beneficios y la mejora de las condiciones de trabajo que se pudieran haber producido durante la baja;
- lugares de trabajo igualmente adecuados para mujeres y hombres.

Si bien estos acuerdos son inusuales, tienen un gran impacto ya que benefician a muchas personas trabajadoras por tratarse de una empresa multinacional. Y, aunque puedan tener un carácter bastante general, introducen de lleno el asunto de la conciliación de la vida laboral y familiar en la agenda de la empresa.

Además de los acuerdos de los grupos transnacionales, la **FSESP** y el **Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE)** han elaborado unas directrices sobre la elaboración de planes de acción relativos a la igualdad de género en la administración local y regional. Las primeras directrices de esta naturaleza se acordaron en 2007 y se actualizaron recientemente en noviembre de 2017. Afirman «que los interlocutores sociales consideran necesario reflejar el progreso realizado y los nuevos retos que implica la igualdad de género, tanto para las personas empleadoras como para las trabajadoras y usuarias de los servicios. [...] Los interlocutores sociales reconocen la importancia de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida pública y el papel clave que pueden desempeñar las autoridades locales y regionales en la promoción de la igualdad de género en sus comunidades, tanto en su rol de empleadoras como de proveedoras de servicios. Las directrices actuales abordan aspectos de la igualdad de género en materia de empleo y condiciones de trabajo en la administración local y regional». Las directrices, que fueron aprobadas por el Comité europeo de diálogo social sectorial de administración local y regional, detallan específicamente los problemas de la conciliación en los planes de igualdad de género. «El objetivo de actualizarlas fue fomentar el uso activo de los planes de igualdad de género por parte de los interlocutores sociales»<sup>33</sup>. Estas directrices no solo proponen un proceso de

---

<sup>33</sup> Comité europeo de diálogo social sectorial de administración local y regional. Directrices comunes revisadas del CMRE-FSESP sobre la elaboración de planes de acción relativos a la igualdad de género en la administración local y regional. Aprobadas en el pleno el 10 de noviembre de 2017 (disponible en

preparación, por ejemplo, de un plan de igualdad de género, sino que también abordan preguntas específicas, tales como: ¿Cuáles son las fórmulas de los permisos de maternidad, paternidad y del permiso parental? ¿Cuántos hombres se acogen a las distintas posibilidades de permisos y, si solo lo hacen pocos, por qué motivo? ¿Qué pasa con los horarios de trabajo? Se prevé que en 2019 el Comité de diálogo social evalúe el impacto de las directrices.

### 3.2. Diálogo social intersectorial europeo

Desde 1985, el diálogo social ha sido una parte importante de la agenda europea con su inserción en el Tratado de la CE por el Acta Única Europea de 1986 y el nuevo artículo 118B de la CE. Desde entonces, ha sido fundamental para validar la importancia de unas relaciones laborales estructuradas, contribuyendo a mejorar las normas comunitarias sobre trabajo en áreas importantes. El primer logro de este tipo fue la adopción de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, tras el acuerdo marco intersectorial sobre el permiso parental de la Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

El diálogo social a nivel europeo adopta la forma de diálogo bipartito entre organizaciones sindicales y empresarios/as, o tripartito cuando participa también la Comisión Europea.

En 2009, los interlocutores sociales europeos acordaron realizar una revisión del acuerdo sobre el permiso parental. Además, el programa de trabajo 2015-2017 acordado entre dichos interlocutores sociales incluye acciones relativas al permiso parental, entre ellas el lanzamiento en 2014 de un conjunto de herramientas *online* sobre género y una carta conjunta sobre el cuidado infantil<sup>34</sup>.

En 2018, los interlocutores sociales europeos organizaron un seminario de investigación para identificar y fomentar los diferentes permisos, las fórmulas de trabajo flexible y las instalaciones y servicios de cuidados que benefician tanto a trabajadores/as como a empresarios/as. Además, acordaron organizar un diálogo sobre las prácticas de los interlocutores sociales nacionales y la legislación existente con el objetivo de mejorar la base de conocimiento sobre el asunto de «misma remuneración por el mismo trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres», con el fin de abordar los factores que contribuyen a crear sistemas de remuneración independientes al género.

El rol de los interlocutores sociales europeos ha demostrado ser importante para el avance de las políticas de igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar. En su estudio sobre «Trabajo sostenible a lo largo de toda la vida», Eurofound concluye que «para poder adoptar de forma satisfactoria estrategias que contribuyan al

---

inglés)

[http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_EPSU\\_gender\\_equality\\_guidelines\\_EN.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf)

<sup>34</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES, n° 2).

trabajo sostenible y crear un entorno de trabajo favorable es importante que los interlocutores sociales tengan una función de peso. En todo caso, lo anterior depende en gran medida de los marcos institucionales y jurídicos en los que operan los interlocutores sociales y del grado de inclusión que facilitan tales marcos, así como del margen de maniobra que permita el contexto económico»<sup>35</sup>.

En este contexto, el trabajo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha sido clave a la hora de promover los asuntos de la conciliación de la vida laboral y familiar a nivel europeo. Las prioridades de la CES se describen en el Programa de Acción de París (2015-2019) y en el Programa de Acción de la CES sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2016-2019). Una de las acciones es «afrentar el reto de la conciliación de la vida profesional y la vida privada».

La CES cree firmemente que la clave para conseguir mejoras reales en materia de conciliación para los/as europeos/as es contar con un marco legislativo integral que esté respaldado por un diálogo social sólido a nivel europeo, nacional, sectorial y empresarial.

### 3.3. Otros agentes europeos de la sociedad civil

Las organizaciones de la sociedad civil dispuestas a promover una Europa más social han creado una alianza para presionar en favor de una mejor legislación en materia de conciliación a nivel europeo. Entre estas se encuentran; el Lobby Europeo de Mujeres, COFACE —la organización europea que representa las preocupaciones de las familias— y la Plataforma Social Europea, que reúne a todas las organizaciones de la sociedad civil interesadas a nivel europeo<sup>36</sup>. Si bien no forman parte del diálogo social, sus aportaciones, experiencias y conocimientos sobre este asunto han sido muy importantes para ayudar a impulsar de forma efectiva una mejor legislación a nivel europeo en materia de conciliación.

### 3.4. Marco legislativo e instrumentos europeos para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar

A pesar de contar con dos directivas europeas<sup>37</sup> que abordan específicamente las fórmulas de permiso para el nacimiento y cuidado de los/as hijos/as, un proceso de

---

<sup>35</sup> Eurofound, 2016. Trabajo sostenible a lo largo de toda la vida: Políticas y estrategias nacionales, Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1610en\\_4.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf).

<sup>36</sup> Para más información y consulta de documentos, véase el Lobby Europeo de Mujeres (EWL), 20 de junio de 2018. CARTA ABIERTA: Es hora de que el Consejo EPSCO adopte una posición respecto a la Directiva sobre conciliación de la UE (disponible en inglés) <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en> COFACE Families Europe, 2018. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>.

<sup>37</sup> Asimismo, otras dos directivas han contribuido a reforzar el marco legislativo europeo para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas son la Directiva sobre la igualdad de trato entre

supervisión en el marco del semestre europeo y una gran cantidad de instrumentos de financiación, los avances en materia de conciliación en los Estados miembros de la Unión Europea han sido lentos y, en el mejor de los casos, desiguales. Los hallazgos del informe reciente (2018) de la Red europea de expertos jurídicos sobre igualdad de género y no discriminación, destacan que, a pesar de que existen derechos estatutarios claros basados en la legislación de la UE, muchas personas siguen experimentando despidos, discriminación y trato desfavorable en el contexto de las bajas por motivos familiares, entre ellas por embarazo, maternidad y el permiso parental, así como por paternidad, adopción y el permiso para personas cuidadoras. Dicha discriminación parece ser sistémica y generalizada en los Estados miembros y no está disminuyendo<sup>38</sup>.

Si bien las mujeres en la Unión Europea están cada vez más cualificadas y tienden a superar a los hombres en términos de logros educativos<sup>39</sup>, su participación en el mercado laboral y, por lo tanto, su independencia económica, sigue siendo considerablemente más baja que la de los hombres. Unos ingresos menores, una mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y unas brechas en la carrera profesional relacionadas con las responsabilidades familiares hacen que muchas mujeres sean económicamente más dependientes de sus parejas o del Estado, y contribuyen de manera sustancial a la brecha salarial de género (una media del 16 % en la UE) y a la brecha de género en materia de pensiones (una media del 40 % en la UE). Esto tiene como consecuencia un mayor riesgo de exposición a la pobreza y la exclusión social para las mujeres, cuyos efectos negativos se extienden también a sus hijos/as y familias<sup>40</sup>.

#### 3.4.1 Directiva sobre las trabajadoras embarazadas y el permiso de maternidad (Directiva 92/85/CEE)

La Directiva europea de 1992 fijó el periodo mínimo de permiso por maternidad en 14 semanas, con dos semanas de baja obligatorias y una remuneración como mínimo al nivel de la baja por enfermedad según la legislación nacional. En 2008, la Comisión Europea, deseosa de mejorar la legislación existente, propuso una revisión que fijaba el periodo mínimo en 18 semanas remuneradas al 100%. Tanto el Parlamento Europeo como la CES y el Lobby Europeo de Mujeres abogaron por un permiso más extenso así como por un permiso de paternidad obligatorio de mínimo de diez días en torno al

---

trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo (1997) y la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo (1993).

<sup>38</sup> Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, 2018. Permiso por motivos familiares: cumplimiento de la protección contra el despido y el trato desfavorable. Unión Europea (disponible en inglés).

<sup>39</sup> En 2015, el 43,4 % de las mujeres (entre 30 y 34 años de edad) tenía estudios terciarios o superiores, frente al 34 % de los hombres. Salvo que se indique lo contrario, las estadísticas proceden de Eurostat.

<sup>40</sup> Comisión Europea, 2017. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores COM/2017/0252 final

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX%3A52017DC0252#footnote9>.

nacimiento del hijo/a. Por otro lado, en el contexto de la directiva revisada, estas voces también solicitaron medidas adecuadas para garantizar unas condiciones de trabajo apropiadas para las trabajadoras embarazadas y aquellas que se incorporan después de haber dado a luz. Sin embargo, la propuesta de una directiva revisada estuvo bloqueada en el Consejo durante más de seis años. En 2015, como parte de su Programa de Adecuación y Eficacia de la Reglamentación (REFIT, por sus siglas en inglés), la Comisión Europea, a pesar de la gran oposición de los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, anunció la retirada de su propuesta y la sustituyó por «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» (COM/2017/0252 final) que, finalmente, condujo a la adopción de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### 3.4.2 Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE)

El permiso parental estaba regulado por la Directiva 96/34/CE, basada en un acuerdo marco celebrado por los interlocutores sociales europeos. En ese momento, establecía unos requisitos mínimos para facilitar la conciliación de la vida parental y profesional: el derecho individual a un mínimo de tres meses de permiso parental, la protección contra el despido y el derecho a regresar al mismo puesto o a un puesto equivalente. En 2009, se pactó un acuerdo marco revisado seguido de la Directiva 2010/18/UE (modificada por la Directiva 2013/62/UE). Este aumentó la duración mínima del permiso parental a cuatro meses, introdujo nuevos tipos de permiso (permiso por paternidad, adopción y para el cuidado de familiares), fomentó una utilización más equitativa de los permisos por parte de ambos progenitores y estableció el derecho a solicitar cambios en el horario de trabajo tras la reincorporación del permiso parental. La aplicación del permiso parental, así como sus condiciones de acceso, varían dependiendo del Estado miembro, en virtud de la legislación nacional o los convenios colectivos. Las principales variables son la duración, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, la remuneración o su ausencia, el carácter continuo o fragmentado, el límite de edad de los hijos/as y las diferentes aplicaciones según el tipo de contrato (en el sector público o privado, o para las personas que trabajan por cuenta propia). En 2019, la nueva Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar derogó la Directiva sobre el permiso parental y estableció nuevos estándares europeos para la conciliación.

#### 3.4.3 Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

En 2015, la Comisión Europea publicó una hoja de ruta sobre la conciliación en el contexto de la revisión de la Directiva sobre el permiso de maternidad, como se mencionó anteriormente, y lanzó una consulta para conocer las opiniones de los interlocutores sociales sobre qué debería hacer la UE para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Los/as empresarios/as insistieron en que el marco existente funcionaba bien y se negaron a entrar en negociaciones con los sindicatos. Por su parte, los sindicatos, representados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) presionaron para que se promulgara una legislación más estricta en torno a varios temas, entre ellos la legislación sobre los permisos de paternidad y parentales remunerados, los permisos para las personas cuidadoras y las fórmulas de trabajo flexible. También

subrayaron la necesidad de establecer la intransferibilidad del derecho individual al permiso. Dado el carácter no vinculante de las consultas, y la rotunda negativa de los/as empresarios/as a negociar, la Comisión anunció un «Nuevo comienzo para los padres y madres trabajadores/as» en su programa de trabajo de 2016. Su objetivo era «modernizar y adaptar el marco jurídico y de las políticas de la Unión Europea a las necesidades y desafíos actuales de los padres y madres trabajadores/as (por ejemplo, a través de una participación más equilibrada del padre en el cuidado de los hijos/as y una mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial)». La propuesta de la Comisión de adoptar un paquete completo de medidas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar se convirtió en una de las iniciativas clave de su programa de trabajo de 2017 y, por consiguiente, en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. También incluyó una propuesta de directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar diseñada para mejorar y ampliar los derechos existentes (intransferibilidad de la totalidad de los cuatro meses de permiso parental), así como para añadir nuevos derechos al permiso de paternidad (diez días remunerados) y al de las personas cuidadoras (diez días). Dos años más tarde, tras unas negociaciones largas y a menudo difíciles, el Consejo accedió a una nueva Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores que preserva los derechos existentes tomándolos como base y deroga la Directiva sobre el permiso parental de 2010. La Directiva otorga los siguientes derechos:

- Introducción del **permiso de paternidad**; el padre/segundo progenitor equivalente podrá cogerse al menos **diez días laborables** en torno al momento del nacimiento y **estará remunerado** como mínimo al nivel de la baja por enfermedad.
- Fortalecimiento del derecho existente a cuatro meses de **permiso parental**, estableciendo **la intransferibilidad de dos de los cuatro meses** de un progenitor a otro y una **remuneración** al nivel adecuado —de al menos el 66 % de los ingresos anteriores—, que determinen los Estados miembros. Los padres y madres tendrán también el derecho a acogerse a él de manera flexible (ej.: a tiempo parcial o fragmentado).
- Introducción del **permiso para cuidadores/as**; los/as trabajadores/as que brindan cuidados personales o apoyo a un familiar o persona que vive en el mismo hogar tendrán derecho a **cinco días al año**.
- Ampliación del derecho existente a solicitar **fórmulas de trabajo flexible** (horarios de trabajo reducidos, flexibilidad de horarios y de lugar de trabajo) a **todos los padres y madres con hijos/as a cargo de hasta ocho años, y a todas las personas cuidadoras**.

#### 3.4.4 Medidas y políticas adicionales para apoyar mejores políticas de conciliación de la vida laboral y familiar

##### *Los Objetivos de Barcelona en materia de cuidado infantil*

Ya en 2002, el Consejo Europeo de Barcelona reconoció esta situación y estableció objetivos con respecto a la disponibilidad de sistemas de cuidados de la primera infancia de buena calidad y asequibles, a través de dos objetivos: «Los Estados miembros deberán suprimir los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y, teniendo en cuenta la demanda de servicios de cuidado de niños y en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, esforzarse en prestar, para 2010, servicios de cuidado de niños al menos al 90 % de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de tres años»<sup>41</sup>.

Los Objetivos de Barcelona y las metas que incluyen fueron ratificados en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), así como en la Estrategia Europa 2020. Además de la supervisión regular de la implementación de estos objetivos, se monitorea la disponibilidad de servicios de cuidado infantil asequibles y de buena calidad como elemento clave para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral en el proceso del Semestre Europeo. Este es el marco anual de gobernanza económica de la UE destinado a monitorear, prevenir y corregir tendencias económicas problemáticas.

En 2016, la meta del 33 % para los/as niños/as menores de tres años se había alcanzado en gran medida en doce Estados miembros; mientras que en dieciséis de ellos, menos del 33 % de los/as niños/as tenía acceso a servicios de cuidado infantil, y en diez Estados miembros, menos del 25 % de los niños/as en el grupo del rango de menor edad recibía cuidados. El objetivo de Barcelona del 90 % no se había alcanzado para los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria. Desde 2016, el 86,3 % de los niños han recibido atención en servicios estructurados o asistido a guarderías. Este objetivo se había alcanzado en doce Estados miembros, mientras que en los otros dieciséis aún no<sup>42</sup>.

### ***El Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas***

El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de la UE (nov. 2016)<sup>43</sup> también hizo hincapié en la necesidad de aumentar las inversiones en servicios de cuidados y medidas de conciliación para fomentar el empleo entre las mujeres. Las políticas sobre conciliación a nivel nacional están siendo supervisadas y evaluadas en el marco del

---

<sup>41</sup> Comisión Europea, 2013. Objetivos de Barcelona. El desarrollo de los servicios de acogida de niños de corta edad en Europa en pro de un crecimiento sostenible e integrador:

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2013/ES/1-2013-322-ES-F1-1.Pdf>.

<sup>42</sup> Comisión Europea, 2018. Informe de los Objetivos de Barcelona de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el desarrollo de los servicios de acogida de niños de corta edad en pro de aumentar la participación femenina en el mundo laboral y conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar y traer consigo un crecimiento sostenible e integrador en Europa («Objetivos de Barcelona») (disponible en inglés)

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf).

<sup>43</sup> Comisión Europea, 2016. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones. Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2017: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0725&from=EN>.

Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas. En 2018, se hicieron recomendaciones específicas por país sobre cuidado infantil a doce<sup>44</sup> Estados miembros<sup>45</sup>. Estas se centraron en mejorar el acceso y provisión de servicios de cuidado infantil a tiempo completo, asequibles y de calidad, así como en hacer que el apoyo a la infancia fuera más efectivo.

### ***Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos***

Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, especialmente el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional también se emplean para fomentar una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. El objetivo específico de estos fondos es mejorar la calidad y el acceso a los servicios de cuidados<sup>46</sup>. Asimismo, el programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la UE ofrece apoyo a proyectos diseñados para mejorar las prácticas de conciliación en los Estados miembros.

---

<sup>44</sup> España, Italia (servicios de atención a la infancia más efectivos); Austria, República Checa, Alemania, Croacia, Hungría, Irlanda, Italia, Polonia, Eslovaquia, Reino Unido (acceso y calidad).

<sup>45</sup> Clauwaert, S., 2018. Recomendaciones específicas por país (CSR, por sus siglas en inglés) en el ámbito social. Resumen y análisis comparativo: Actualización incluyendo las CSR de 2018-2019 (disponible en inglés). Instituto Sindical Europeo (ISE). <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2018-2019>.

<sup>46</sup> Harte, E., Hofman, J. y Sikiaridi, A. 2016. *El rol del Fondo Social Europeo en la financiación de los servicios de cuidado infantil en la Unión Europea* (disponible en inglés) [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1364.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html).

## 4. Cuestiones clave de las políticas sobre conciliación

### 4.1. El enfoque del ciclo de vida respecto a la conciliación

La conciliación del trabajo y los cuidados es un problema que concierne a las personas trabajadoras de todos los sectores, se extiende a lo largo de la vida profesional y comprende el cuidado de hijos/as y de personas con problemas de salud o discapacidad<sup>47</sup>. Para lograrla, es necesario sincronizar la vida laboral con el ciclo de vida personal y conciliar las exigencias de los dos ámbitos. Por tanto, esto no puede ser tarea de una sola persona.

Las mujeres siguen asumiendo las principales responsabilidades de cuidados durante su vida y trabajan con mayor frecuencia que los hombres a tiempo parcial<sup>48</sup>. La mayoría de las personas con hijos/as menores de 18 años (77 %) los/as cuidan y educan a diario. Esto representa el 88 % de las madres y el 64 % de los padres y, entre las personas que cuidan a niños/as, los hombres estiman que dedican una media de 21 horas semanales, en comparación con las 39 horas de las mujeres. Asimismo, los/as abuelos/as suponen una gran contribución al cuidado de los/as niños/as. Entre las personas con nietos/as, el 29 % de los hombres y el 35 % de las mujeres afirman proporcionar cuidados y educación a sus nietos/as al menos una o dos veces por semana<sup>49</sup>.

Los datos de la Encuesta europea sobre calidad de vida de 2016 muestran que el 28 % de las mujeres (en comparación con el 17 % de los hombres) entre 50 y 64 años afirma proporcionar cuidados al menos una vez a la semana a un familiar o amigo/a con discapacidad, y esta proporción sigue siendo del 27 % entre las mujeres de esta edad que tienen un trabajo remunerado<sup>50</sup>. La tabla 2 muestra la proporción de hombres y mujeres de diferentes rangos de edad que brindan cuidados (al menos una vez por semana).

---

<sup>47</sup> Eurofound (n° 6).

<sup>48</sup> ONU, Documento informativo sobre políticas de conciliación de la vida laboral y familiar elaborado por la profesora Margaret O'Brien Universidad de East Anglia (disponible en inglés) [http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP\\_WORKFAMILYBALANCE.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf); Hank, K. y Buber, I. (2009). *Abuelos que cuidan a sus nietos*. Resultados de la encuesta de 2004 sobre salud, envejecimiento y jubilación en Europa. Diario de asuntos de familia, 30, 53-73 (disponible en inglés).

<sup>49</sup> Eurofound, 2018. Alcanzar el equilibrio: Conciliación de la vida familiar y la vida profesional en la UE, Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>.

<sup>50</sup> Eurofound (n° 6).

Tabla 2. Proporción de hombres y mujeres en diferentes grupos de edad que brindan cuidados al menos una vez por semana

		Cuidado de niños/as o nietos/as		Cuidado de familiares o amigos con discapacidad	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	18-24	6 %	14 %	12 %	12 %
	25-34	30 %	52 %	13 %	15 %
	35-48	55 %	60 %	15 %	19 %
	50-64	28 %	30 %	17 %	28 %
Totalidad	18-64	35 %	44 %	15 %	21 %

**Fuente:** Eurofound, EQLS 2016.

Sin embargo, las investigaciones reflejan que muchos hombres preferirían tener más tiempo para cuidar a sus familiares dependientes. También expresaron el deseo de trabajar menos horas cuando están cuidando a hijos/as de corta edad, es decir, durante esa etapa de la vida en la que tanto para hombres como mujeres, la conciliación supone un enorme reto<sup>51</sup>.

Existe una marcada brecha de género respecto a las horas de trabajo durante la etapa de crianza; algunas mujeres se retiran completamente del mercado laboral, mientras que en general, la reducción de la jornada laboral para las madres trabajadoras es más importante durante la primera infancia. Por el contrario, la fase de crianza para el padre está marcada por un ligero pero continuo aumento de la jornada laboral. Como se muestra en el gráfico 1, esto no coincide con el horario de trabajo que elegirían los hombres<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Eurofound (n° 6).

<sup>52</sup> Eurofound (n° 49).

**GRÁFICO 1. Tiempo de trabajo real y preferido de los/as trabajadores/as a lo largo de la vida, por sexo (horas por semana), UE28**



Source: Eurofound, EWCS 2015.

Existen posibilidades de reequilibrar la situación si se prestara una mayor atención a los hombres en el marco de las fórmulas de conciliación de la vida laboral y familiar<sup>53</sup>. Invertir en la conciliación de las familias trabajadoras contribuye a aumentar la integración en el mercado laboral y a elevar la calidad de vida de las personas. La conciliación es una medida integral que aborda la situación de las mujeres en el mercado laboral, al mismo tiempo que fortalece el rol de los hombres como cuidadores en la familia promoviendo así la no discriminación y la igualdad de género<sup>54</sup>.

#### 4.2. El permiso de paternidad

El permiso de paternidad remunerado por el nacimiento de un/a hijo/a fomenta el vínculo entre padre e hijo/a y puede dar lugar a un mejor desarrollo cognitivo del niño/a, al mismo tiempo que reduce los niveles de estrés del padre por su nacimiento y proporciona apoyo a la madre. Asimismo, el derecho a dicho permiso puede suponer un impacto positivo en la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como un incentivo para que los hombres se acojan al permiso parental<sup>55</sup>.

El año 2018 finalmente ha sido testigo de cómo todos los Estados miembros de la UE han otorgado el derecho a los padres a pasar tiempo remunerado con sus hijos/as, ya sea

<sup>53</sup> Eurofound (nº 6).

<sup>54</sup> Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS, por sus siglas en inglés), 2018. Nueva directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar (disponible en inglés) [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf).

<sup>55</sup> Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS, por sus siglas en inglés), nº 54.

durante los meses cercanos al nacimiento o los posteriores. Sin embargo, no todos los países lo formulan como un derecho individual del padre, sino más bien como un «derecho familiar» o como un apéndice del que le corresponde a la madre<sup>56</sup>.

Existen grandes diferencias entre los derechos relativos a los permisos de paternidad, ya que en algunos Estados miembros son mucho más generosos que en otros<sup>57</sup>. Si bien en la mayoría de los casos los permisos por el nacimiento de un/a hijo/a se remuneran sin que esto suponga una pérdida importante de ingresos, su duración es generalmente muy corta, desde una semana o menos (República Checa, Grecia, Hungría, Italia, Malta, Países Bajos y Rumanía), hasta dos semanas (Bélgica, Chipre, Dinamarca, Estonia, Francia, Irlanda, Letonia, Luxemburgo, Polonia, España y Reino Unido) o más de dos semanas en Bulgaria, Finlandia, Lituania, Portugal, Rumania, Eslovenia, España y Suecia<sup>58</sup>. Generalmente el permiso de paternidad se paga durante todo el periodo que dura, sobre todo cuando se trata de salarios altos, aunque se puede establecer un límite máximo<sup>59</sup>.

### 4.3. El permiso parental

La disponibilidad y uso de las fórmulas de permisos parentales para el padre (o segundo progenitor) tiene un impacto considerable en la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que mitiga y equilibra o reduce algunas de las responsabilidades de cuidado de las madres y también permite, si se diseña adecuadamente, una reincorporación más fácil de las mujeres al mercado laboral<sup>60</sup>.

Sin embargo, el desequilibrio de género a la hora de acogerse al permiso parental persiste, al igual que las diferencias entre los Estados miembros de la UE con respecto a la duración máxima y la forma legal del mismo y a su sistema de prestaciones durante el periodo de baja<sup>61</sup>. El 90 % de los padres en la UE no se acogen a este derecho<sup>62</sup>.

---

<sup>56</sup> Eurofound, 2019. Uso del permiso parental y de paternidad por parte del padre, Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en inglés)

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>.

<sup>57</sup> Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS, por sus siglas en inglés), 2017. Maternidad, paternidad y permiso parental en la UE (disponible en inglés)

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS\\_BRI\(2017\)599323\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf).

<sup>58</sup> Eurofound (nº 56).

<sup>59</sup> Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, 2018. XIV Revisión internacional de las políticas de permisos e investigaciones relacionadas con este asunto (disponible en inglés)

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf).

<sup>60</sup> Comisión Europea (nº 40).

<sup>61</sup> Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS, por sus siglas en inglés), nº 54; véase también Think Tank del Parlamento Europeo, 2017. Directiva sobre el permiso parental (disponible en inglés)

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228); Think Tank del Parlamento Europeo, 2017. Conciliación de la vida laboral y familiar para padres, madres y personas cuidadoras (disponible en inglés)

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266).

<sup>62</sup> Comisión Europea, DG DE EMPLEO, 2018. Políticas sobre los permisos de paternidad y los permisos parentales en la Unión Europea (disponible en inglés) <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>.

Los resultados de las investigaciones destacan la importancia del marco de las políticas nacionales, sobre todo en lo relativo a los incentivos económicos para impulsar la tendencia de los hombres a utilizar los permisos parentales y de paternidad<sup>63</sup>. Si no cuentan con el respaldo de las normas y prácticas culturales o laborales, pueden mostrarse reticentes o reacios a hacer uso de ellos. Además, los costes económicos suponen una limitación importante, sobre todo para los hombres con bajos ingresos. Normalmente, los permisos parentales están mal remunerados; solo alrededor de un tercio de los Estados miembros de la UE establece una tasa de sustitución del salario entre el 80 y el 100 %. Algunos Estados miembros tienen tasas de sustitución más bajas, de alrededor del 70 %, mientras que otros operan sobre la base de modelos mixtos con opciones de pago según los ingresos o de un importe fijo que varía parcialmente dependiendo de la duración elegida, o pagan una prestación fija, que también puede resultar ser relativamente baja. Seis Estados miembros no contemplan la remuneración del permiso parental al que puede acogerse el padre (Chipre, Grecia, Irlanda, Malta, Países Bajos y España cuando se trata de excedencia por cuidado de hijos). Sin embargo, puede que en algunos de estos países los convenios colectivos establezcan algunos pagos o que los/as empleadores/as paguen voluntariamente por un tiempo determinado<sup>64</sup>.

#### 4.4. Fórmulas de trabajo flexible

Las fórmulas de trabajo flexible en términos de duración, organización y lugar de trabajo desempeñan un papel importante para alcanzar la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>65</sup>. Asimismo, las negociaciones relativas a estas fórmulas y a un mayor control de las personas trabajadoras de su tiempo están en el centro de las prioridades sindicales y de la negociación colectiva. Las fórmulas de trabajo flexible no implican ningún coste adicional directo para los presupuestos públicos de los Estados miembros y pueden suponer un estímulo muy eficaz para la conciliación de la vida laboral y familiar si se implementan con éxito en todos los lugares de trabajo en la UE. Si bien es posible que unas jornadas de trabajo más cortas y flexibles supongan en algunos casos costes para la empresa, también pueden aumentar la productividad. Según un estudio de 2013 realizado por Eurofound sobre la organización del tiempo de trabajo basado en datos de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, las personas que controlan su horario de trabajo declararon tener menos dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Dicha conciliación es fundamental y tiene muchas consecuencias: el equilibrio entre el trabajo y la vida privada es importante para entrar y permanecer en el

---

<sup>63</sup> Eurofound, 2015. Promover el uso del permiso parental y de paternidad entre los padres en la Unión Europea, Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>.

<sup>64</sup> Eurofound (nº 56).

<sup>65</sup> Eurofound (nº 6).

mundo laboral, tener un mayor compromiso en el trabajo, ser más productivo/a y tener una vida feliz y saludable<sup>66</sup>.

#### 4.5. Cuidado infantil

La disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de las estructuras y servicios de cuidado infantil de buena calidad son elementos cruciales para facilitar que los padres y madres permanezcan o se incorporen al mercado laboral. Aumentar los servicios de educación y atención a la primera infancia de buena calidad y los cuidados extraescolares ofrecerá a las mujeres más posibilidades de entrar en el mundo laboral o de permanecer en él, tendrá un impacto positivo en el desarrollo de los/as niños/as y ayudará a reducir el riesgo de pobreza y exclusión social infantil<sup>67</sup>. Es importante destacar que mejorar la disponibilidad de los servicios de cuidado infantil y abordar el reparto desigual de los cuidados así como las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres puede contribuir a disminuir significativamente la brecha de género en las pensiones y aumentar la capacidad de las mujeres para obtenerlas en igualdad de condiciones<sup>68</sup>.

### **GRÁFICO 2. Porcentaje de mujeres inactivas o que trabajan a tiempo parcial debido a las responsabilidades de cuidados y que informan de la falta de servicios de cuidados adecuados<sup>69</sup>**

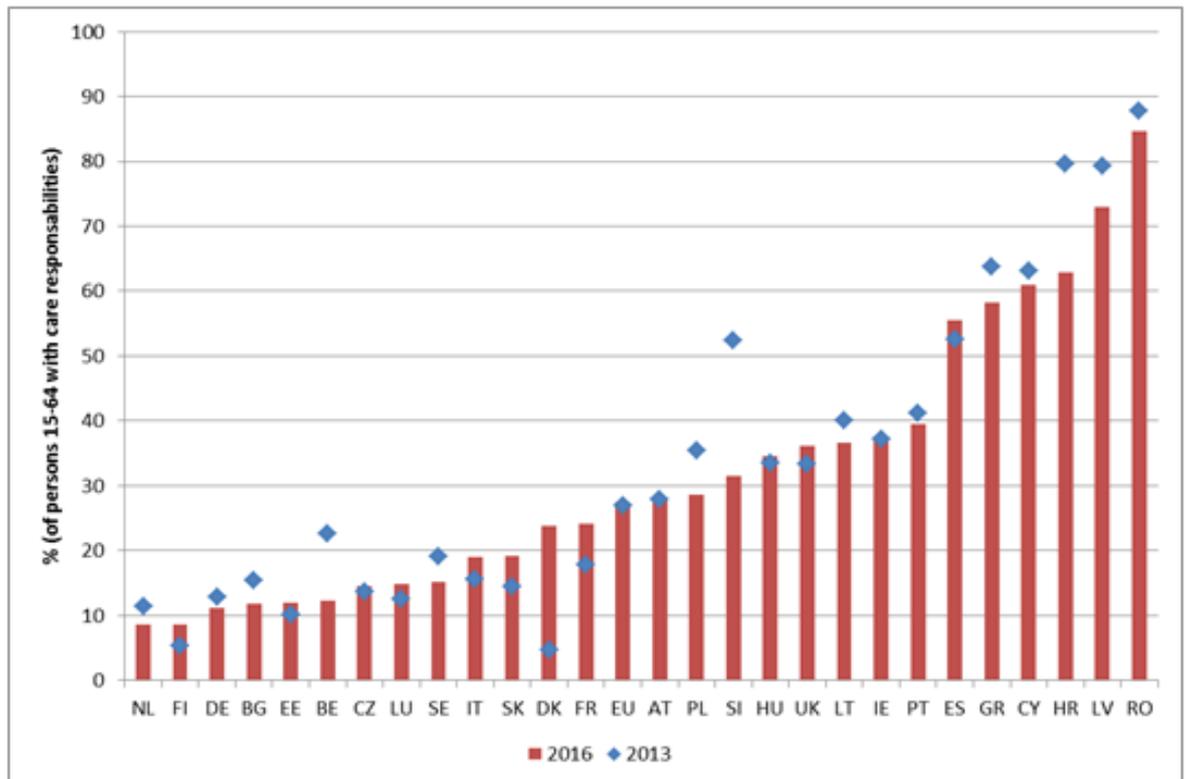
---

<sup>66</sup> Eurofound (nº 49).

<sup>67</sup> Comisión Europea (nº 40).

<sup>68</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés) (nº 54).

<sup>69</sup> Comisión Europea, Redacción de la DG de Justicia, 8 de mayo de 2018. Según el informe de la Comisión, uno de cada tres niños/as en la UE tiene ahora acceso a servicios de cuidado infantil de alta calidad y asequible (disponible en inglés) [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=625317](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317).



Source Eurostat, Labour Force Survey 2016

La falta de servicios de cuidado estructurados, asequibles y de calidad para niños/as y otras personas dependientes puede hacer que sus cuidadores/as reduzcan su jornada laboral o dejen su trabajo. A pesar de que la UE estableció en 2002 los Objetivos de Barcelona para mejorar la disponibilidad de guarderías antes de 2010, la mayor parte de los Estados miembros aún no lo ha hecho en 2018<sup>70</sup>. Por lo tanto, los/as empleadores/as pueden desempeñar un papel muy importante en la puesta en marcha y gestión de un programa de cuidado infantil en el lugar de trabajo (por ejemplo, con fondos o subsidios, guarderías en el trabajo o en sus proximidades)<sup>71</sup>.

Además, el horario y las vacaciones escolares son incompatibles a menudo con el trabajo de jornada completa de los padres y madres. Las actividades extraescolares son muy importantes para la conciliación del trabajo y la vida privada. Estos servicios ofrecen una gama de actividades para los/as niños/as en los centros de preescolar y primaria antes del horario escolar, a la hora del almuerzo y a la salida del colegio, así como durante las vacaciones. Existe una gran diferencia respecto a las actividades extraescolares en los distintos Estados miembros, y su oferta debe ser evaluada y desarrollada con mayor profundidad<sup>72</sup>.

<sup>70</sup> Comisión Europea (n° 40).

<sup>71</sup> OIT, 2010. Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_110136/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_110136/lang-es/index.htm).

<sup>72</sup> Comisión Europea (n° 40).

#### 4.6. Cuidados de larga duración

Los servicios informales de cuidados son muy frecuentes y aumentan en todos los Estados miembros de la Unión Europea, principalmente debido a la falta de centros de cuidados de larga duración estructurados y accesibles, la mala calidad y el alto coste de este tipo de cuidados, así como el modelo tradicional de las relaciones intergeneracionales y familiares. Los cuidados de larga duración requieren de una labor intensa y dependen en gran medida de la atención informal que brindan familiares, cónyuges, amigos y otras personas, por lo general de forma gratuita y en el domicilio de la persona que los recibe. Las mujeres siguen asumiendo esta responsabilidad y realizan la mayor parte de los cuidados, lo que afecta negativamente a su participación en el mercado laboral, así como a su bienestar general<sup>73</sup>.

A diferencia del cuidado infantil, actualmente no existe el derecho universal a un permiso para cuidados a nivel de la UE y las disposiciones existentes varían significativamente entre los Estados miembros en términos de elegibilidad, duración y prestación o tasa de sustitución. Como resultado, existe una gran variedad de disposiciones legales en las legislaciones de los Estados miembros.

La expansión de los servicios de cuidados de larga duración tiene un impacto positivo en el bienestar y la salud de las personas cuidadoras y en las que dependen de ellas, y reduce las cargas físicas y psicológicas de los cuidados de personas mayores cada vez más frecuentes en una población envejecida<sup>74</sup>. El aumento de su disponibilidad (entre ellos la atención a domicilio) para las personas dependientes también facilitará que los/as cuidadores/as permanezcan en sus puestos de trabajo.

#### 4.7. Des-incentivos económicos para que los padres, madres y personas cuidadoras trabajen

El diseño del sistema de deducciones fiscales influye en la elección de la jornada laboral o la incorporación al trabajo. Por ejemplo, los diferentes elementos de los sistemas tributarios, tales como los créditos fiscales transferibles, los subsidios por cónyuge dependiente y la evaluación de los ingresos individuales o de la unidad familiar para los subsidios que se proporcionan en función de los recursos pueden servir para incentivar o desincentivar el acceso de la mujer al mundo laboral. Estas situaciones ocurren, por ejemplo, cuando los impuestos que se pagan en el hogar aumentan significativamente, mientras que el salario de la fuente secundaria de ingresos aumenta solo marginalmente

---

<sup>73</sup> Definición de cuidados de larga duración (CLD): «Una gama de servicios y de asistencia para personas que, como resultado de una debilidad mental o física o discapacidad durante un periodo prolongado de tiempo, dependen de asistencia para llevar a cabo sus actividades diarias o necesitan algún tipo de cuidado de enfermería permanente» (Comisión Europea y Comité de Protección Social, 2014: 11). El sistema de CLD se entiende como una combinación de servicios sociales y de cuidados, así como una prestación económica —financiada total o parcialmente mediante el sistema legal de protección social— a nivel local, regional y/o nacional». Spasova, S., Baeten, Coster, R. S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. y Vanhercke, B. (eds.) (2018). *Retos de los cuidados de larga duración en Europa. Un estudio de políticas nacionales* (disponible en inglés)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>.

<sup>74</sup> Comisión Europea (nº40).

(por ejemplo, a través de la tributación conjunta). Las mujeres que viven en pareja tienen más probabilidades de ser la fuente secundaria de ingresos y, por lo tanto, de verse afectadas negativamente. Existen evidencias de que una mayor tasa de impuestos sobre los ingresos secundarios reduce la participación de las mujeres en el mundo laboral. Además, algunas prestaciones como la de asistencia social y las subvenciones de vivienda se conceden en función de los ingresos familiares<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés), 2016. Pobreza, género y desigualdades transversales en la UE. Revisión de la aplicación del ámbito A: Mujeres y pobreza de la Plataforma de Acción de Beijing (disponible en inglés)  
[http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0416244enn\\_pdfweb\\_20161208181320.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf).

## 5. Estudios de caso y buenas prácticas por país

La legislación relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar ha sido fundamental para fomentar una mayor igualdad de género y mejorar las tasas de empleo de las mujeres en muchos Estados miembros de la UE. Sin embargo, estas siguen soportando la carga de las responsabilidades familiares como madres o cuidadoras de los miembros de la familia. Por otro lado, a menudo se disuade a los padres de pedirse la baja, en muchos casos por razones económicas. Este desequilibrio supone costes considerables para la persona, la sociedad y la economía. Sindicatos de toda Europa han luchado para abordar este desequilibrio, ya sea abogando por una mejor legislación, tanto a nivel europeo como nacional, o a través de una herramienta muy importante: la negociación colectiva. La amplia variedad de leyes sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y las particularidades de los contextos nacionales, entre ellas la estructura de la negociación colectiva, la fuerza de los sindicatos y la membresía, determinan el formato en el que se abordan estos temas.

Los siguientes estudios de caso de prácticas que funcionan en materia de conciliación y que han sido negociadas por los interlocutores sociales permiten destacar la variedad de medidas prácticas a nivel empresarial, sectorial o intersectorial, que están marcando una diferencia considerable en la vida de los padres y madres trabajadores/as. Asimismo, sacan a la luz cuestiones que la legislación no ha abordado. Es importante subrayar que el marco regulatorio nacional relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar se revisa periódicamente y que la información proporcionada por este estudio se refiere a finales de 2018<sup>76</sup>.

### 5.1. Finlandia

#### 5.1.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Finlandia

La estructura básica del actual sistema de permisos familiares de Finlandia ha permanecido prácticamente igual durante mucho tiempo<sup>77</sup>. Esto ha sido criticado por no dar respuesta a los cambios del mundo laboral y a la creciente diversidad de las familias. Las mujeres se acogen a la gran mayoría de los derechos relativos a los permisos familiares: en 2016, las madres utilizaron el 90,5 % de ellos y los padres solo el 9,5 %. Una quinta parte de los padres no se acoge a ningún permiso familiar<sup>78</sup>. Además, según Eurofound, la conciliación ha empeorado durante la última década en Finlandia, siendo las mujeres las más afectadas por este desequilibrio. El sesgo de género en asuntos

---

<sup>76</sup> Para obtener actualizaciones regulares sobre las disposiciones legales en los Estados miembros, consulte: Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos (disponible en inglés) <http://www.leavenetwork.org>.

<sup>77</sup> El permiso de paternidad se amplió el 1 de enero de 2013 a 54 días hábiles según el esquema de compensación basada en los ingresos. Como resultado de los convenios colectivos, el 60 % de todos los padres que cuentan con un contrato de trabajo en el sector privado o público, reciben el 100 % de su remuneración los cinco o seis días del permiso de paternidad. (Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, 2018. Perfil de país Finlandia (disponible en inglés) [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf)).

<sup>78</sup> KELA Finlandia, 2018 <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>.

relacionados con la conciliación laboral y familiar puede explicarse en parte por la desigual distribución de los cuidados y las tareas domésticas. Mientras que el 86 % de las mujeres en Finlandia realiza tareas domésticas todos los días, solo un 57 % de hombres lo hace. Por otro lado, el 39 % de las mujeres en Finlandia cuida a sus hijos/as al menos una vez a la semana, en comparación con el 35 % de los hombres. El cuidado de familiares o amigos discapacitados o enfermos también se distribuye de manera desigual: el 26 % de mujeres y el 20 % de hombres en Finlandia brindan este tipo de atención al menos una vez por semana<sup>79</sup>.

Los/as niños/as tienen derecho a una educación y cuidados de la primera infancia subvencionados con fondos públicos (ECEC, por sus siglas en inglés) a partir de los nueve meses. Sin embargo, la participación de los/as niños/as de 0 a 2 años en la atención formal (jardines de infancia y centros de día y en el hogar) es menor que el promedio de la OCDE (28 % y 33 %, respectivamente). La asistencia de los/as niños/as de 3 a 5 años a preescolar también es menor que en muchos países de la OCDE (por ejemplo, la tasa de los/as niños/as de 3 años fue del 68 % en Finlandia en comparación con el 71 % en toda la OCDE)<sup>80</sup>. En parte, esto se explica por el sistema finlandés de subvenciones para el cuidado infantil y de permisos, que ofrece incentivos para que las familias cuiden a sus hijos/as en el hogar<sup>81</sup>.

El derecho a los servicios de cuidados de larga duración en Finlandia se basa en la residencia en un municipio. Existe una amplia gama de prestaciones en especie, tales como servicios de atención en el hogar o en residencias, atención institucional más intensa y centros de atención médica; así como prestaciones en efectivo. Si bien los cuidados de larga duración son una responsabilidad estatal, las familias desempeñan un papel importante a la hora de encontrar estos servicios en el marco de un sistema complejo, como ayudantes y cuidadores/as. Una característica del régimen de cuidados es el fuerte sesgo de género en la atención, que da lugar a unos patrones de empleo desiguales. Por tanto, las prestaciones económicas para los cuidados han sido criticadas por el hecho de que puede encerrar a las mujeres en el papel tradicional de ama de casa. El 60 % de todas las mujeres trabajadoras y el 40 % de los hombres trabajadores ofrecen cuidados semanalmente o a diario<sup>82</sup>.

Asimismo, existen propuestas para aumentar la responsabilidad de las familias en los cuidados de larga duración. Si estas se llevan a cabo, podrían dar lugar a un aumento de la responsabilidad de las mujeres de mediana edad. Si necesitan reducir su jornada

---

<sup>79</sup> Eurofound, 2018. Últimos avances en Finlandia en materia de conciliación:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>.

<sup>80</sup> OECD, 2016. Comenzando fuerte IV. Nota de país sobre la educación y los cuidados de la primera infancia. Finlandia (disponible en inglés) <https://www.oecd.org/education/school/ECECDCN-Finland.pdf>.

<sup>81</sup> Comisión Europea, 2018. Monitor de la educación y formación. Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (disponible en inglés) <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>.

<sup>82</sup> Red Europea de Políticas Sociales (REPS), Informe temático de 2018 sobre los retos en materia de cuidados de larga duración en Finlandia (disponible en inglés) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>.

laboral o quedarse en casa para encargarse de los cuidados, parece poco probable que regresen al trabajo cuando terminen estas tareas<sup>83</sup>.

En vista de la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados y las tareas domésticas, y de la amplia brecha de género en el uso de los permisos familiares, la reforma del permiso familiar que se está debatiendo actualmente sería un factor crucial para cerrar algunas de estas brechas al facilitar que los padres dediquen más tiempo al cuidado infantil<sup>84</sup> y fortalecer la posición de las mujeres en el mercado laboral (desarrollo profesional y salarial, acumulación de pensión). Anteriormente, el aumento del derecho intransferible del padre a solicitar el permiso incrementó su utilización por parte de los mismos<sup>85</sup>.

Durante 2016-2017, seis partidos políticos y tres organizaciones patronales centrales presentaron sus fórmulas para reformar el sistema de permisos. El programa del Gobierno de 2015 no incluía dichos planes de reforma. Sin embargo, en respuesta a la presión política recibida entre otros por los sindicatos, el Gobierno decidió preparar una reforma en otoño de 2017<sup>86</sup>. En febrero de 2018 se anunció que esta no se llevaría a cabo. Las elecciones parlamentarias en Finlandia tendrán lugar en abril de 2019, y todas las organizaciones patronales centrales están exigiendo que se incluya la reforma en el próximo programa de gobierno.

Por otro lado, se está actualizando la ley existente de 1996 sobre el tiempo de trabajo. La reforma más significativa sería la flexibilidad de los horarios y del lugar de trabajo. Si se implementa la medida del horario flexible, la persona trabajadora podría decidir su horario y lugar de trabajo, y la empleadora a su vez definiría las tareas y objetivos así como el calendario global<sup>87</sup>. La nueva ley se aplicaría a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena o funcionarias que necesiten protección en el horario laboral. No se aplicaría a aquellas que tienen plena autonomía sobre sus horas de trabajo. El ámbito de aplicación de la ley cumpliría los requisitos de la Directiva 2003/88/CE de la UE sobre el tiempo de trabajo, y también incluiría un banco de horas de trabajo reglamentario en todos los lugares de trabajo, incluso cuando no se contemple en el convenio colectivo vinculante para el empleador/a. El banco de horas de trabajo sería un sistema para conciliar el trabajo y la vida privada que permitiría a los/as empleados/as acumular y combinar las horas de trabajo, las vacaciones por tiempo trabajado o las prestaciones económicas a cambio de permisos. Esto aumentaría sus posibilidades de acumular un permiso más largo y poder así reconciliar las demandas del trabajo y la vida privada<sup>88</sup>.

En general, los interlocutores sociales apoyan el plan para introducir horarios de trabajo más flexibles y los bancos de horas. Sin embargo, el plan de aumentar las horas

---

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> Eurofound (nº 79).

<sup>85</sup> KELA Finlandia (nº 78).

<sup>86</sup> Red de permisos (nº 77).

<sup>87</sup> Parlamento finlandés (2019):

[https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalaki.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalaki.aspx).

<sup>88</sup> Ministerio de Empleo y Economía de Finlandia (2018): [https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/luonnos-uudesta-tyoikaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoikaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon).

extraordinarias permitidas ha recibido críticas de los sindicatos, ya que esto podría dar lugar a que los/as empresarios/as contraten a menos trabajadores/as, cargando de esta forma a pocas personas con más trabajo<sup>89</sup>.

### 5.1.2. Estructuras de la negociación colectiva

En Finlandia, las condiciones laborales se rigen por la legislación y los convenios colectivos. La elaboración de la legislación laboral se realiza a tres niveles. Los interlocutores sociales de máximo nivel negocian acuerdos marco nacionales sobre salarios y condiciones de trabajo en un diálogo con el Gobierno. Por tanto, el acuerdo a nivel nacional es la base para la negociación a nivel sectorial. Los convenios sectoriales pueden transferir algunas cuestiones para que sean negociadas localmente, mediante acuerdos a nivel de empresa. La cobertura de la negociación colectiva es muy alta según los estándares internacionales y se sitúa aproximadamente en el 89 %<sup>90</sup>.

Además de las cuestiones de empleo, los interlocutores sociales finlandeses han tenido un poder de negociación considerable en cuestiones sociales, como las pensiones, las prestaciones por desempleo y el permiso parental. Estos se encuentran regulados en la legislación y tanto las organizaciones patronales como las de trabajadores/as han demostrado ser expertos acreditados en el desarrollo de la legislación<sup>91</sup>. Con una tradición de consenso, el Gobierno consulta a los interlocutores sociales de forma detallada cualquier propuesta de enmienda a las leyes de ámbito laboral. Tradicionalmente, la negociación colectiva ha tenido lugar a nivel nacional, sectorial y local/empresa<sup>92</sup>.

### 5.1.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

La Organización Central de Sindicatos de Finlandia (SAK, por sus siglas en finés), ha participado activamente en los asuntos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, esforzándose para conseguir que los padres utilicen más los permisos que les corresponden por derecho. La SAK destaca una mayor sensibilización de los/as empleadores/as sobre los derechos del padre y anticipa que se desarrollará un mayor número de buenas prácticas de conciliación en los lugares de trabajo. La remuneración de los permisos familiares que van más allá de lo que contempla la legislación se negocian en el marco de los convenios colectivos.

Los retos para integrar mejor la conciliación de la vida laboral y familiar en la agenda de la SAK se refieren a 1) la incompatibilidad de algunas medidas de conciliación (por ejemplo, los horarios de trabajo flexible) con la naturaleza del trabajo que realizan los/as trabajadores/as de sus sindicatos miembro y 2) el hecho de que la mayoría de los/as trabajadores/as de los sindicatos afiliados a la SAK sean hombres, hace que los

---

<sup>89</sup> *Noticias de Bloomberg*, 5 de junio de 2018, Finlandia: Propuestas sobre las horas de trabajo (disponible en inglés) <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>.

<sup>90</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Finlandia (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#background>.

<sup>91</sup> Comisión Europea, 2016. El rol de los interlocutores sociales en el diseño e implementación de las políticas y reformas (disponible en inglés) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>.

<sup>92</sup> Eurofound (nº 90).

problemas de conciliación no sean prioritarios. Por lo tanto, la membresía de la SAK refleja claramente el menor uso de los permisos parentales por parte de los hombres frente a las mujeres<sup>93</sup>. Además, la crisis económica tuvo un impacto en las negociaciones de los convenios colectivos: las cuestiones relativas a la conciliación se dejaron de lado y la atención se centró principalmente en los salarios.

La SAK tiene una propuesta para el modelo de permiso familiar que enfatiza su flexibilidad; p.ej. el derecho a solicitar días sueltos o a trabajar a tiempo parcial durante ocho meses en lugar de quedarse en casa durante cuatro meses completos ya que el sistema actual no permite esto. La SAK aboga por que ambos progenitores tengan las mismas limitaciones en el uso de los permisos (por ejemplo, que los hombres se acojan al permiso antes, en lugar de hacerlo durante los primeros dos años). Además, la mayoría de los acuerdos de los sindicatos de los miembros de la SAK incluyen una disposición relativa a la remuneración del permiso de maternidad, y sin embargo, muchos aún no incluyen la remuneración para el de paternidad o el de las personas cuidadoras.

### **Buena práctica 1.**

#### **Convenio colectivo sobre el permiso de paternidad y el permiso temporal para cuidados, 2017**

**Sector:** Industria tecnológica (metalúrgica, electrónica y de equipos eléctricos; de procesamiento de metales; maquinaria y vehículos)

**Firmantes:** Industrias tecnológicas de Finlandia y el sindicato industrial

**Disposiciones clave:**

- El trabajador que haya iniciado su contrato al menos seis meses antes del comienzo del permiso de paternidad deberá recibir una remuneración equivalente a la media de su salario durante seis días. Esta disposición es directamente aplicable al permiso por adopción.
- La persona trabajadora tiene derecho a acogerse a un permiso temporal remunerado (hasta cuatro veces al año) si tiene un/a hijo/a menor de diez años que resida permanentemente en el mismo hogar, con el objetivo de organizar el cuidado infantil. La remuneración por ausencias temporales cortas es equivalente a la de la baja por enfermedad.

---

<sup>93</sup> Instituto Nacional de Salud y Bienestar de Finlandia, 2016. Perhevapaatutkimus <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>.

## Buena práctica 2.

### **Convenio colectivo sobre el permiso de paternidad y el permiso temporal para cuidados, 2018**

**Sector:** Administración local

**Firmantes:** El Sindicato de los Sectores Público y de Bienestar (JHL, por sus siglas en finés) y el Ministerio de Finanzas/Agencia de Empleadores del Estado (VTML, por sus siglas en finés)

**Disposiciones clave:**

- El trabajador tiene derecho a recibir su salario real durante los primeros 12 días hábiles del permiso de paternidad, siempre que; lleve como mínimo dos meses trabajando inmediatamente antes del comienzo de la baja por paternidad en el municipio o federación municipal, haya solicitado el permiso de paternidad como mínimo dos meses antes y presente al empleador/a el certificado de nacimiento de su hijo/a.
- La persona trabajadora tiene derecho a un permiso temporal para cuidados por enfermedad de un/a hijo/a de cuatro días, de los que tres días consecutivos como máximo se remuneran al 100 % del salario real. En caso de que el hijo/a enferme durante el turno de trabajo de su padre o madre, se remunera como máximo hasta los tres días subsiguientes. La remuneración está condicionada a que ambos progenitores tengan un empleo remunerado fuera del hogar, que el otro progenitor tenga un impedimento para cuidar a su hijo/a o en caso de familias monoparentales.

## Buena práctica 3.

### **Convenio colectivo sobre el permiso de paternidad, 2018**

**Sector:** Distribución

**Firmantes:** Sindicato de los Trabajadores de Servicios (PAM, por sus siglas en finés) y la Federación Finlandesa de Comercio

**Disposiciones clave:**

- Los seis primeros días del permiso de paternidad se pagarán como máximo al nivel de la diferencia entre el salario diario y el subsidio legal por paternidad.

El sindicato Pro es el miembro más importante de la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK, por sus siglas en finés) y defiende los intereses de 120.000 profesionales capacitados, expertos y personal directivo tanto del sector público como privado. El sindicato Pro aboga por la igualdad entre las familias, por ejemplo, defiende la inclusión de los permisos de adopción en los convenios colectivos y su remuneración al mismo nivel que los permisos de maternidad y paternidad. Las tres buenas prácticas que se describen a continuación incluyen una disposición sobre la reincorporación al trabajo después del permiso familiar. Si bien la legislación también establece medidas en materia de reincorporación, la ventaja de incluirlas en el convenio colectivo es que pueden ser supervisadas por los sindicatos<sup>94</sup>.

---

<sup>94</sup> Sindicato Pro, Finlandia (disponible en inglés) <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>.

#### **Buena práctica 4.**

##### **Convenio colectivo sobre los permisos temporales de corta duración y los bancos de horas de trabajo, 2017**

**Sector:** Industria química

**Firmantes:** Sindicato Pro y Federación de la Industria Química de Finlandia

**Disposiciones clave:**

- Los permisos temporales de corta duración debido a una enfermedad repentina o a la muerte de un familiar cercano no se deducirán del salario ni de las vacaciones anuales de la persona trabajadora.
- En virtud de la legislación, la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse del trabajo hasta cuatro días por enfermedad repentina de su hijo/a menor de diez años. En este acuerdo colectivo no se limita la duración del permiso y el contrato tampoco establece un límite de edad para el hijo/a.
- Existe un sistema de banco de horas de trabajo según el cual las personas trabajadoras pueden depositar y usar el tiempo de acuerdo con las reglas acordadas.

#### **Buena práctica 5.**

##### **Convenio colectivo sobre el permiso parental y de paternidad, 2018**

**Sector:** Textil y moda

**Firmantes:** Asociación finlandesa de textil y moda (miembro del sindicato Pro) y sindicato industrial TEAM

**Disposiciones clave:**

- Las personas trabajadoras recibirán una remuneración equivalente a su salario habitual durante seis días de permiso de paternidad además de prestaciones en especie.
- Con el consentimiento de la persona trabajadora, se puede establecer un contacto voluntario durante el permiso. El propósito de estar en contacto es facilitar y promover la reincorporación al trabajo después del permiso. Esto es particularmente importante para las mujeres trabajadoras, ya que podrían estar de baja algunos años, tiempo durante el cual la organización y el rol que desempeñaba podrían haber cambiado.

#### **Buena práctica 6.**

##### **Convenio colectivo sobre horarios flexibles y teletrabajo, 2017**

**Sector:** Industria tecnológica (profesionales capacitados, expertos y personal directivo), el convenio colectivo para la industria de las TIC

**Firmantes:** Sindicato Pro y Federación de Empresarios del Sector de Servicios de las Industrias Tecnológicas de Finlandia (PALTA, por sus siglas en finés)

**Disposiciones clave:**

- Horario flexible de un máximo de aproximadamente 40 horas. Sin embargo, según el acuerdo local, el número máximo de horas puede ser diferente.
- Los principios generales de teletrabajo que establece la empresa se gestionan junto con un representante sindical en el lugar de trabajo. Las partes acuerdan que las personas que teletrabajen deberán ser tratadas igual que el resto del personal.
- El acuerdo menciona específicamente la «Conciliación de la vida laboral y familiar»: el/la empleador/a deberá esforzarse por abstenerse de realizar cualquier acción que

pueda dificultar la conciliación de la vida familiar y laboral de un miembro del personal (por ejemplo, cambios de horarios o del lugar de trabajo).

Todas las negociaciones de los convenios colectivos del sindicato Pro deben tener un objetivo de igualdad, aunque en la práctica puede que esto no esté a la cabeza de la lista. En las negociaciones de 2017, las medidas de conciliación en las que se centró Pro incluían una mayor protección contra el despido para las personas que se reincorporan al trabajo después de un permiso familiar en un periodo menor a seis meses y el refuerzo del derecho básico a reincorporarse a un puesto equivalente, entre ellos las que se reincorporan del permiso familiar con una reducción de jornada. Los planes de igualdad de género del lugar de trabajo deben tener específicamente en cuenta a las personas trabajadoras que se encuentran de permiso familiar y las que se reincorporan del mismo, de modo que el/la empleador/a deberá explicar a la persona que vuelve al trabajo los cambios que se han producido y los efectos que tienen en sus obligaciones. Asimismo, los planes deben tener en cuenta las necesidades de formación.

El objetivo común de Pro en los acuerdos de negociación colectiva (ANC) ha sido aumentar la asignación de los permisos de paternidad remunerados, ya que esto animaría a los padres a utilizar los de mayor duración, y compensaría el tiempo de trabajo que se quitan hombres y mujeres para los permisos familiares<sup>95</sup>. Pro aboga por que se legisle un mayor número de permisos familiares intransferibles para el padre y por que se establezca el modelo 6+6+6, por el que 6 meses sean para el permiso de la madre, 6 meses para el padre y los 6 restantes se destinen al permiso parental (que deberán decidir los progenitores). Esto fomentaría la igualdad salarial, ya que las bajas de larga duración que toman las mujeres para el cuidado familiar tienen un impacto negativo en sus ingresos y pensiones.

---

<sup>95</sup>Actualmente en los convenios colectivos de Pro, los padres tienen derecho a una media de 6 días de permiso remunerados al 100 %, y las madres a 3 meses.

#### 5.1.4. Observaciones finales

En Finlandia, el tema de una distribución más equitativa de los permisos familiares es prioritario en los debates sobre conciliación. La reforma pendiente del sistema de dichos permisos así como un tratamiento riguroso del asunto por parte de los sindicatos podría revertir la situación. La sensibilización también es una parte importante del proceso, como lo demuestra la campaña «Papá está en casa —el permiso parental puede aumentar la motivación profesional (2016-2018)», del Instituto Finlandés de Salud Ocupacional (FIOH, por sus siglas en inglés), el Instituto Nacional de Salud y Bienestar (THL, por sus siglas en finés) y la Unidad de Igualdad de Género del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Con ella, pretenden animar a más padres a disfrutar de los permisos parentales y a compartir con las madres las responsabilidades del cuidado de los/as hijos/as; aumentar la sensibilización sobre las opciones que ofrecen dichos permisos a los hombres y promover actitudes y prácticas positivas en los lugares de trabajo respecto a su utilización por parte de los padres<sup>96</sup>. El THL supervisa regularmente el uso de los permisos familiares.

A nivel local existen numerosos acuerdos que incluyen medidas de conciliación. Por ello, el sindicato de Economistas Finlandeses, miembro de AKAVA, señala la importancia de fortalecer la legislación relativa a los acuerdos locales. Su estudio sobre la reincorporación al trabajo después del permiso familiar (2012) concluyó que un tercio de las 1130 personas que participaron en él tuvo que cambiar de trabajo y el 10 % tuvo problemas importantes. En varios casos, el permiso familiar fue la causa de la rescisión del contrato de trabajo. Por ley, la protección contra el despido cubre la duración del embarazo y el permiso familiar. Sin embargo, no protege el tiempo suficiente después de la incorporación de la baja, y si bien la legislación laboral incluye el derecho a regresar al puesto de trabajo con las mismas condiciones, en la práctica no siempre es así. Los Economistas Finlandeses señalan que a pesar de que se están implementando algunas prácticas excelentes, esto no garantiza necesariamente una conciliación fácil para las personas trabajadoras. La clave es gestionar y coordinar las prácticas de forma adecuada; por ello, la conciliación de la vida laboral y familiar debe considerarse como una estrategia global.

## 5.2. Francia

### 5.2.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Francia

La igualdad de género ha estado firmemente arraigada en la legislación francesa desde la segunda mitad del siglo XX, incluidas las obligaciones de las grandes empresas del sector privado. Francia tiene una larga tradición de legislar en favor de la igualdad de género en el ámbito laboral y profesional. Su primera ley sobre la materia data de 1972 y entre 1972 y 2014 se elaboraron no menos de 12 leyes<sup>97</sup>. La Ley Génisson de 2001

---

<sup>96</sup> Instituto Finlandés de Salud Ocupacional (2018). Campaña «Papá está en casa»: <https://www.ttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-parental-leave-can-increase-work-motivation-2016-2018/>.

<sup>97</sup> Parlamento Europeo, DG de Políticas Internas, Departamento Temático C: Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, 2015. La política de igualdad

garantizó que la igualdad de género formara parte de los convenios colectivos y exigió a las empresas que elaboraran un informe anual sobre la situación de las mujeres y los hombres en sus empresas. Además, los convenios colectivos sobre este asunto deben negociarse cada tres años. En 2014, la ley sobre igualdad *de facto* entre mujeres y hombres<sup>98</sup> reforzó las sanciones para las empresas que incumplieran sus obligaciones legales<sup>99</sup>. Además, trató de abordar una mejor utilización de los permisos por parte de los padres al ampliar la duración del permiso parental seis meses adicionales si el segundo progenitor se acogiera a él. De esta forma, los padres que tengan dos hijos/as tendrán un permiso de tres años siempre que el segundo progenitor utilice al menos seis meses. Además, los/as trabajadores/as cuya pareja esté embarazada podrán ausentarse hasta tres días del trabajo para realizar los exámenes médicos obligatorios. Por otro lado, la ley introdujo un periodo de suspensión del contrato para proteger a los/as colaboradores/as autónomos/as (*collaborateurs libéraux*), así como una protección contra el incumplimiento del contrato por motivo de embarazo o uso del permiso parental por parte del padre. En resumen, la ley francesa establece tres días de permiso de paternidad que deberán ser pagados al 100 % por el/la empleador/a inmediatamente después del nacimiento del hijo/a. Asimismo, el padre también tiene derecho a otros once días con una prestación máxima de 84 euros al día (al igual que la baja por maternidad). El aumento de esta cantidad ha sido objeto de varios convenios colectivos. Además, ambos progenitores tienen derecho a seis meses de permiso parental hasta que el/la hijo/a cumpla un año y a una prestación fija de 390 euros al mes. Si alguno de ellos reduce la jornada laboral al 50 %, recibirá 235 euros al mes y 146 euros si lo hace hasta un 80 %<sup>100</sup>.

El Gobierno francés también agregó al Código de Trabajo un «Permiso de apoyo familiar» para cuidar a un padre o madre dependiente así como un «Permiso de solidaridad familiar» para cuidar a ascendientes, descendientes o personas dependientes que viven en el mismo domicilio al final de su vida. Estos permisos son de tres meses y no permiten el cuidado de larga duración de personas mayores dependientes. En 2010, también se creó una «prestación diaria por acompañamiento de una persona al final de su vida» de 21 días, pero hay poca información sobre la utilización actual de estos permisos.

---

de género en Francia. Análisis detallado para la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM, por sus siglas en inglés)

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf).

<sup>98</sup> Gouvernement France, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

<https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>.

<sup>99</sup> Gouvernement France, Loi n° 2014-873, août 4, 2014.

<sup>100</sup> Code de la sécurité sociale : article L351-4 ; Code de la sécurité sociale : article D531-4 ; Code de la sécurité sociale : articles D531-1 à D531-26 ; Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60 ; Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13 ; Code du travail articles L3142-1 à L3142-3 ; L'essentiel, n°133, Etudes et résultats, n°0957, DREES, 2016.

Más recientemente, en enero de 2019, se aprobó una nueva ley<sup>101</sup> para abordar la persistente brecha salarial de género y exigir mejores medidas de supervisión.

A pesar de contar con un excelente arsenal de leyes, las mujeres en Francia continúan realizando el 71 % de las tareas domésticas y ganan de media un 25 % menos que los hombres. Se considera que las mujeres ajustan su carrera profesional con mucha más frecuencia que los hombres para conciliar la vida laboral y familiar<sup>102</sup>. En comparación con la mayoría de los Estados miembros de la UE, las mujeres en Francia han tenido históricamente una mayor participación en el mercado laboral, trabajando en su mayoría a tiempo completo hasta la década de 1990. Desde entonces, la participación de las mujeres en el mercado laboral francés ha estado marcada por el trabajo a tiempo parcial para poder conciliar la vida familiar y profesional. Hoy en día, las mujeres tienen seis veces más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial y nueve veces más probabilidades de ser cuidadoras<sup>103</sup>.

Dado que la utilización de los permisos parentales y de paternidad sigue siendo baja e incluso ha disminuido, muchos/as observadores/as coinciden en que el permiso de paternidad debería ser más atractivo o al menos hacerse obligatorio<sup>104</sup>.

Teniendo en cuenta el contexto, los convenios colectivos son un instrumento importante para fomentar una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

### 5.2.2. Estructuras de la negociación colectiva

La negociación colectiva puede tener lugar a tres niveles: a nivel nacional, abarcando así a todas las personas trabajadoras; a nivel sectorial, lo que puede suponer negociaciones a nivel nacional, regional o local, y a nivel de la empresa o planta.

Una de las principales características de las relaciones laborales en Francia es su baja tasa de sindicalización, aproximadamente de un 8 % en total y un 5 % en el sector privado<sup>105</sup>. «Sin embargo, esta baja tasa no impide que haya una cobertura contractual sólida: concretamente, los acuerdos firmados por los sindicatos dentro de una empresa son aplicables a la totalidad de empleados/as de la compañía, estén o no sindicalizados/as. En definitiva, esto otorga a los sindicatos un poder considerable a través de la firma de convenios, a pesar de contar con una base de trabajadores/as relativamente pequeña»<sup>106</sup>.

---

<sup>101</sup> Décret no 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

<sup>102</sup> OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12, enero, <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>.

<sup>103</sup> Minni, C., 2015. *Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents*, Dares Analyses, n° 17.

<sup>104</sup> OFCE (n° 102).

<sup>105</sup> Cahuc y Algan, 2007.

<sup>106</sup> Coron, C., «La negociación de los convenios colectivos en Francia: Retos y características de la negociación en materia de igualdad de género». Conferencia EURAM 2016: ¿Cooperación manejable?, junio, Créteil, Francia.

El marco para la negociación colectiva se ha modificado varias veces con el objetivo de descentralizarla y llevarla hasta el nivel de la empresa. Un ejemplo de ello es la legislación de 2004, que facilitó que los acuerdos de la empresa se diferenciaron de los de la industria/sector<sup>107</sup>. Por su parte, en lo que se refiere a la jornada laboral, la legislación de 2008 priorizó la negociación a nivel de empresa frente a la de nivel de industria. Esta tendencia ya comenzó en 1982 y culminó recientemente con las ordenanzas en materia de trabajo del presidente Macron en septiembre de 2017<sup>108</sup>.

Al mismo tiempo, la legislación de 2007 fortaleció la negociación a nivel nacional, otorgando a sindicatos y empresarios/as una función mucho más clara en el desarrollo de leyes en materia de relaciones laborales, empleo y formación. La legislación de 2015 sobre el diálogo social y el empleo intentó simplificar el proceso negociador agrupando en varios bloques los 12 temas que el/la empleadora debía abordar de forma independiente. Estos bloques eran: el salario, la jornada laboral y la distribución del valor agregado por la empresa; la igualdad de género y la calidad de la vida profesional; y, en las empresas de al menos 300 empleados/as, la organización del personal a largo plazo y el desarrollo profesional.

La negociación a nivel sectorial es la más importante de la negociación colectiva en términos numéricos de cobertura de personas trabajadoras. El Informe Anual de 2013 del Ministerio de Trabajo sobre la negociación colectiva mostraba que se firmaron 962 acuerdos a nivel sectorial de diversa índole, de los cuales 422 abordaron el tema del salario. Algunas de las cuestiones que se plantearon en 2013 fueron: la formación profesional (182 acuerdos), las primas (169), las pensiones complementarias y la cobertura sanitaria (169), los contratos de trabajo (140), la igualdad de género (124) y la salud y seguridad (75)<sup>109</sup>.

A nivel nacional, los convenios solo pueden firmarlos los sindicatos «representativos». Son cinco las grandes confederaciones sindicales representativas a nivel nacional: la Confédération Générale du Travail, CGT; la Confédération Française Démocratique du Travail, CFDT; la Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, FO; la Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres, CFE-CGC; y la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, CFTC. Los acuerdos nacionales solo son válidos si los ha firmado una confederación o varias de ellas que cuenten con al menos un 30 % de apoyo a nivel nacional, y si no se oponen otras confederaciones que tengan en total un apoyo mayoritario.

A nivel sectorial, las organizaciones sindicales que tienen derecho a negociar son las federaciones profesionales de las confederaciones representativas a nivel nacional, junto

---

<sup>107</sup> Rehfeldt, U. y Vincent, C., 2018. Capítulo 5: «La descentralización de la negociación colectiva en Francia: un proceso en aumento». En Leonardi, S. y Pedersini, R. (eds). *La negociación colectiva multi-patronal en riesgo. Tendencias hacia la descentralización en cinco países europeos*, ETUI (disponible en inglés) <https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>

<sup>108</sup> Library of Congress, 25 de octubre de 2017. Francia. Adopción de nuevas reformas laborales <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>.

<sup>109</sup> Instituto Sindical Europeo (ISE), Participación de los/as trabajadores/as. Francia, Negociación colectiva (disponible en inglés) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>.

con otros sindicatos que hayan obtenido al menos el 8 % de los votos emitidos en los comités de empresa y en elecciones similares del sector al que pertenecen<sup>110</sup>.

A nivel de empresa o planta, los acuerdos solo los puede firmar normalmente un delegado sindical designado por un sindicato representativo presente en el lugar de trabajo.

### 5.2.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

Desde 1983, la negociación colectiva y el Informe Anual sobre Igualdad de Género (*Rapport de situation comparée*) han sido las herramientas clave de las políticas de igualdad de género para abordar la discriminación en el empleo. Las empresas de más de 50 trabajadores/as deben negociar anualmente (o cada tres años si se ha alcanzado un acuerdo) sobre la igualdad salarial y de género de manera más general. En 2010, la obligación legal de adoptar un plan de igualdad de género o de alcanzar un acuerdo colectivo sobre este asunto en empresas con más de 50 empleados/as se reforzó estableciendo una sanción económica por incumplimiento (hasta el 1 % del total de las nóminas). Esta medida comenzó a aplicarse en 2012<sup>111</sup>. En 2011, los acuerdos sobre igualdad de género representaron el 16,3 % de los firmados (el 12 % de los convenios colectivos a nivel de empresa establecía una cláusula sobre igualdad de género, mientras que solo el 3,5 % de los acuerdos a nivel sectorial la incluía), en comparación con el 9,3 % en 2010. Este aumento puede deberse a la sanción económica establecida a finales de 2010<sup>112</sup>. En 2014, solo el 34 % de las empresas sujetas a esta ley estaban cubiertas por un convenio o plan de acción en materia de igualdad de género<sup>113</sup>.

Además, en algunos convenios, el uso de la expresión «crianza de los/as hijos/as», haciendo referencia a la voluntad de fomentar la participación del padre en la gestión de la familia supone realizar un trabajo a tiempo parcial. Si bien esta modalidad de trabajo puede ofrecer una mayor flexibilidad para gestionar la familia y las limitaciones a nivel laboral, ha demostrado ser una desventaja para las mujeres, que son mayoría entre los/as trabajadores/as a tiempo parcial<sup>114</sup>.

Las dos buenas prácticas que exponemos a continuación son un ejemplo del alcance y las posibilidades que pueden ofrecer los convenios colectivos para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de todas las personas trabajadoras. En ambas prácticas, las disposiciones sobre conciliación forman parte de convenios más amplios

---

<sup>110</sup> *Ibid.*

<sup>111</sup> LOI, n° 2010-1330, 9 de noviembre de 2010, portant réforme des retraites. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>.

<sup>112</sup> Grésy, B. (2009). «Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», Ministère du Travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>.

<sup>113</sup> Coron (n°106). Comisión Europea, MLP (Programa de Aprendizaje Mutuo, por sus siglas en inglés), en el seminario sobre igualdad de género «Mujeres y medios de comunicación», Francia, 12 y 13 de noviembre de 2018 (disponible en inglés) [https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en).

<sup>114</sup> *Ibid.*

sobre igualdad de género y, por lo tanto, representan solo una parte de la totalidad de los acuerdos.

La primera buena práctica (Convenio colectivo sobre igualdad de género que comprende múltiples aspectos de la conciliación de la vida laboral y familiar, entre ellos; la reducción de la jornada laboral, el permiso de paternidad, el acceso a servicios de cuidado infantil, el trabajo a tiempo parcial y el tiempo libre para cuidados, 2017) sucede a un acuerdo anterior firmado en 2014. Basándose en la evaluación de ese acuerdo, en diciembre de 2016, el sindicato decidió ampliar el enfoque para incluir disposiciones más estrictas en materia de diversidad y conciliación de la vida profesional y familiar. En el acuerdo anterior de 2014, uno de los objetivos incluía medidas para facilitar la «parentalidad». Sin embargo, la evaluación demostró que estas no habían contribuido mucho a mejorar la responsabilidad del padre en lo que respecta a los cuidados. De ahí la petición, que France Télévision aceptó, de conceder un día más de permiso de paternidad remunerado al 100 %<sup>115</sup>, además de abordar una gran cantidad de asuntos, entre ellos las disposiciones de cuidado infantil, el derecho a fórmulas de trabajo más flexibles, el trabajo a tiempo parcial, entre otros.

Una de las preocupaciones de muchos padres y madres trabajadores/as es el horario de trabajo estándar. Ambos convenios reconocen la necesidad de garantizar que las reuniones tengan lugar en las horas de trabajo habituales (un desafío para el sector de los medios de comunicación en este caso) y la cultura del «presentismo». Si bien los convenios solo hablan de intenciones, en estos casos era importante incluir estos asuntos. Los negociadores sindicales que participaron en el convenio colectivo lo consideraron un buen acuerdo que contemplaba buenos y numerosos principios. Sin embargo, tenían claro que solo a través de su aplicación se conocería el valor de la buena práctica. Asimismo, destacaron que una legislación más firme en lo que se refiere a una mejor utilización de los permisos por parte de los hombres ayudaría a reducir la brecha entre mujeres y hombres en materia de cuidados<sup>116</sup>. Una parte importante del convenio fue la creación de indicadores para monitorear su aplicación por una Comisión encargada de evaluar anualmente los avances y de proponer correcciones.

La segunda buena práctica (Convenio colectivo sobre la mejor conciliación de la parentalidad y la carrera profesional a través de prestaciones económicas y el permiso para el cuidado de hijos/as, 2015) tiene un alcance mucho menor en lo que respecta a las medidas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante, se considera una buena práctica en el sector público y el de transporte. En el sector del transporte, solo el 22 % de sus trabajadores/as son mujeres, lo que lo convierte en uno de los sectores de la economía más segregados por género<sup>117</sup>.

El convenio colectivo, que también forma parte de un acuerdo más amplio sobre igualdad de género, establece el derecho a conservar las primas y beneficios, tales como

---

<sup>115</sup> *Ibid*

<sup>116</sup> Fremy, Chantal, CGT, Francia (13 octubre de 2018) vía e-mail.

<sup>117</sup> Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF, por sus siglas en inglés) [https://www.etf-europe.org/our\\_work/gender-equality/](https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/).

las prestaciones mensuales fijas durante los permisos familiares. Además, se establece el derecho de ampliar el permiso para adquirir nuevas habilidades. El acuerdo también reconoce la necesidad de garantizar que el padre se acoja a su derecho de permiso de paternidad. El sector del transporte es particularmente difícil para que los hombres y mujeres que trabajan en él puedan conciliar la vida laboral y familiar. Funcionarios del sindicato afirmaron que «las negociaciones no fueron fáciles y la aplicación fue aún más difícil, pero logramos alcanzar un compromiso aceptable»<sup>118</sup>.

### **Buena práctica 1.**

#### **Convenio colectivo sobre igualdad de género que comprende múltiples aspectos de la conciliación de la vida laboral y familiar, entre ellos la reducción de la jornada laboral, el permiso de paternidad, el acceso a servicios de cuidado infantil, el trabajo a tiempo parcial y el tiempo libre para cuidados, 2017**

**Sector:** Medios de comunicación

**Firmantes:** France Télévision y Confédération Générale du Travail – France Télévision - CGT FTV

**Disposiciones clave:**

- Se aumentan los días de permiso de paternidad de 11 a 12 días consecutivos, y de 18 a 19 días en caso de nacimiento múltiple, pero no se cogen realmente y los pagos de pensión no se ven afectados. Asimismo, se incluye a las familias monoparentales. Remuneración del 100% para las personas cuidadoras durante diez días.
- 10 días totalmente remunerados para cuidar a un familiar que padezca de una enfermedad grave o terminal.
- Derecho a coger 44 días acumulados para cuidar a un familiar enfermo (presentando un certificado médico).
- El compromiso de organizar las reuniones, en la medida de lo posible, durante las horas de trabajo oficiales.
- Apoyar la introducción del teletrabajo para todas las personas trabajadoras.
- Poner a disposición una *Conciergerie 2.0*, accesible *online*, para ciertos servicios domésticos/de apoyo, tales como cuidado de niños, servicios de limpieza, etc.
- Los/as trabajadores/as con hijos/as menores de 12 años pueden planificar su jornada a tiempo parcial durante las vacaciones escolares. El límite es de 55 días divididos de la siguiente manera,
  - 10 días laborables durante las vacaciones de invierno,
  - 10 días laborables durante las vacaciones de primavera,
  - 20 días laborables durante las vacaciones de verano,
  - 10 días laborables durante las vacaciones de Todos los Santos,
  - 5 días laborables durante las vacaciones de fin de curso.La solicitud debe presentarse por escrito como tarde el 31 de marzo para comenzar a partir del 1 de septiembre de ese año. Se trata de una solicitud anual, pero puede realizarse varias veces.
- Los padres y madres que trabajan a tiempo parcial pueden solicitar seguir pagando a la seguridad social como si estuvieran trabajando a tiempo completo. Por su parte, el/la empleador/a también aportará la totalidad de su parte. Esto no

<sup>118</sup> Entrevista con Maryse Thaëron, CGT Cheminots (octubre de 2018).

es aplicable a los sistemas complementarios de las pensiones.

- Se presta especial atención a las familias monoparentales para que no tengan que trabajar los fines de semana o los días festivos si las circunstancias profesionales lo permiten.
- En virtud del artículo L.1225-54 del Código del Trabajo, para realizar el cálculo de antigüedad de los/as trabajadores/as se contabilizará la mitad de la duración del permiso parental para el cuidado de sus hijos/as.
- Para calcular la antigüedad, France Télévisions aumenta la consideración de estos periodos de permiso parental hasta 12 meses a lo largo de la carrera.
- El permiso parental puede ampliarse a petición de la persona trabajadora hasta el día de la vuelta al colegio del hijo/a después de cumplir 3 años.
- Si ambos progenitores trabajan en France Télévisions, pueden tomar estas vacaciones simultánea o gradualmente.

## **Buena práctica 2.**

### **Convenio colectivo sobre la mejor conciliación de la parentalidad y la carrera profesional a través de prestaciones económicas y el permiso para el cuidado de hijos/as, 2015**

**Sector:** Público/ferroviario

**Firmantes:** La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des Chemins de fer Français (C.G.T.); L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des Cheminots et Personnels des Activités Annexes (U.N.S.A.); La Fédération des Syndicats de Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD RAIL); La Fédération des Cheminots CFDT (C.F.D.T.) y La SNCF

#### **Disposiciones clave:**

- Durante el permiso de maternidad, incluso durante los periodos de ausencia del trabajo por motivos relacionados con el embarazo, las empleadas siguen beneficiándose de sus primas de trabajo y del pago de un subsidio diario de presencia parental, garantizando así el nivel habitual de subsidios o bonificaciones mensuales fijas o variables. Además, este subsidio diario de presencia parental también es aplicable al permiso de paternidad y al de adopción.
- Las reuniones deben organizarse dentro del horario habitual de trabajo, a menos que sea inevitable.
- La ausencia relacionada con el permiso de maternidad, paternidad o adopción se neutraliza en la medida en que se amplía el tiempo dedicado a la formación profesional para que el/la empleado/a tenga el tiempo necesario para adquirir más habilidades.
- La empresa reconoce el permiso de paternidad como un derecho y garantizará que todos los padres puedan hacer uso de él.
- Se prestará especial atención a las solicitudes de reducción de jornada por parte de los/as empleados/as que vuelvan de un permiso de maternidad, paternidad, parental (también de adopción).

#### 5.2.4. Observaciones finales

Aparentemente existen grandes diferencias entre los distintos sectores y sus objetivos de cumplir con la obligación de establecer la igualdad de género. Si bien es útil incluir como un primer paso la obligación de negociar un plan de tres años para promover la igualdad de género, los convenios colectivos pueden ayudar a garantizar que dichos planes se pongan en práctica. De las entrevistas y la literatura se desprende un elemento común y es que, a pesar de la existencia de buenas leyes e intenciones, la implementación sigue siendo el mayor problema. Los/as observadores/as entrevistados/as informaron de la falta de recopilación sistemática de datos sobre los Convenios Colectivos en materia de Igualdad de Género en el Empleo (CAGEE, por sus siglas en inglés) y de sus contenidos a nivel sectorial y nacional<sup>119</sup>. El seguimiento es clave para mejorar la negociación colectiva y la correcta implementación de los convenios colectivos. Según el Service des Droits de Femmes (SDFE, por sus siglas en francés), las grandes empresas tienen más probabilidades de firmar un CAGEE<sup>120</sup>. Un estudio realizado por el Parlamento Europeo afirma que, «si bien a nivel de negociación parece que hay una falta de recopilación de datos y de análisis adecuados de las desigualdades de género en las empresas y el sector, tampoco existe voluntad por parte de los agentes de las empresas y del sector de apropiarse del CAGEE y transformarlo en medidas concretas. A nivel de empresa, el control ha sido mucho más laxo bajo el argumento de que las diversas partes interesadas de la negociación colectiva tenían primero que familiarizarse con el objetivo de la igualdad de género, algo que, sin embargo, está legalmente estipulado desde 1983»<sup>121</sup>. No obstante, las dos buenas prácticas contemplan explícitamente un mecanismo de seguimiento específico que incluye indicadores para medir el progreso real. La cuestión de los indicadores sigue siendo fundamental para abordar las desigualdades y el uso de medidas correctivas.

### 5.3. Alemania

#### 5.3.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Alemania

Las madres trabajadoras siguen estando en desventaja en el mercado laboral alemán. El 96 % toma un permiso parental de doce meses, mientras que solo lo hace un tercio de los hombres y únicamente por un promedio de dos meses<sup>122</sup>. Según la OCDE, en los últimos años se han incorporado más mujeres al mercado laboral. Sin embargo, lo han hecho principalmente en trabajos a tiempo parcial. Casi el 75 % de ellas tiene un trabajo de media jornada. El 50 % de las madres con hijos/as menores de tres años no trabaja y un 25% lo hace a tiempo parcial<sup>123</sup>. Los estudios, encargados por los sindicatos, revelan

---

<sup>119</sup> Entrevista con Raphaëlle Manière, CGT, París (septiembre de 2018).

<sup>120</sup> France, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE) <https://www.aladom.fr/organisme/sdfe>.

<sup>121</sup> Parlamento Europeo (nº 97).

<sup>122</sup> OECD, 2017. *La búsqueda de la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba. ¿En qué se diferencia Alemania?* (disponible en inglés) <https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>.

<sup>123</sup> *Ibid.*

que un horario laboral más flexible podría tener un impacto positivo en las mujeres, al crear más oportunidades para que accedan y permanezcan en el mundo laboral<sup>124</sup>.

Las condiciones de trabajo que facilitan la vida familiar en Alemania se definen en tres niveles interrelacionados entre sí. Se trata de las disposiciones legales, los convenios colectivos o los acuerdos a nivel de empresa. Si bien la ley establece generalmente un marco mínimo, los convenios colectivos y los acuerdos a nivel de empresa definen las condiciones específicas para sus respectivas fuerzas de trabajo. En los últimos años se ha observado en Alemania un aumento de los convenios colectivos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (Klenner, 2013)<sup>125</sup>. En su análisis de los convenios colectivos realizado entre 2006 y 2012, Klenner demostró que los problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar eran cuestiones secundarias en la negociación colectiva. La evaluación de una encuesta realizada en 2012 en el Wirtschaftsund Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) reveló que solo el 12 % de las empresas con más de 20 empleados contaba con convenios a nivel de empresa sobre la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>126</sup>. Esos acuerdos solían ser convenios colectivos marco o darse en empresas donde la fuerza laboral femenina fuese superior al 70 %. Sin embargo, en los últimos años, los sindicatos han considerado las preocupaciones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar como temas importantes. Las dos buenas prácticas de Alemania presentadas en este estudio evidencian esa tendencia. En diciembre de 2018, Eisenbahn-und Verkehrsgewerkschaft (EVG), que representa a los/as trabajadores/as del sector ferroviario y de otros transportes públicos, logró negociar un acuerdo colectivo que preveía un aumento salarial general del 6,1 % aplicado en dos etapas, e incluía un «modelo a elegir» entre los aumentos salariales o más tiempo libre. Los salarios se incrementarán en un 3,5 % a partir del 1 de julio de 2019 y de nuevo en un 2,6 % a partir del 1 de julio de 2020. El «modelo a elegir» permite a las personas trabajadoras optar entre un incremento salarial del 2,6 %, seis días más de vacaciones o menos horas de trabajo. Las personas que elijan «más vacaciones» recibirán un pago único de 700 euros en agosto de 2020 para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 31 de diciembre de 2020<sup>127</sup>.

Según la Oficina Federal de Estadística (Destatis), 1,76 millones de personas trabajadoras tomaron permisos parentales en 2017, de las cuales 1,35 millones eran madres y 410.000 padres<sup>128</sup>. No existe una legislación específica sobre el permiso de paternidad en Alemania. En general, las disposiciones relativas a los permisos permiten

---

<sup>124</sup> *Prestaciones para empleados, Reino Unido* (disponible en inglés)

<https://www.employeebenefits.co.uk/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>.

<sup>125</sup> Klenner, C., 2013. *Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung*

[https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2013\\_09\\_26\\_Klenner.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Klenner.pdf).

<sup>126</sup> Instituto de Investigación Económica y Social (WSI, por sus siglas en alemán), 2012. *Investigación en materia de género* (disponible en inglés) [https://www.boeckler.de/wsi\\_45278.htm](https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm).

<sup>127</sup> Para más información sobre el acuerdo consulte: EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG: 6,1 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>.

<sup>128</sup> *Frankfurt Allgemeine*, 14.06.2018. «Wo die Väter zu Hause bleiben».

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>

a ambos progenitores ausentarse del trabajo (total o parcialmente) y recibir una indemnización del Estado por la pérdida de ingresos. Los cambios más recientes que se han producido en la ley sobre el permiso parental se refieren a un beneficio adicional para ambos progenitores llamado *Parental Times Plus*, que amplía la duración del permiso familiar a 24 meses. La ley se centra en la flexibilidad, pero no aborda la baja utilización por parte de los padres del permiso parental, ya que pueden transferir su tiempo de permiso a las madres, excepto por un periodo de dos meses. Las estadísticas utilizadas en este estudio así como las entrevistas realizadas corroboran que las mujeres trabajadoras se encuentran en lo que se conoce como la trampa del trabajo a tiempo parcial. El permiso para las personas cuidadoras y las fórmulas de trabajo flexible presentan un reto particular para millones de hogares. Estudios recientes muestran que 2,9 millones de personas en Alemania necesitan cuidados, de las cuales el 73 % los recibe en el hogar. La legislación actual establece diez días de ausencia para el cuidado de urgencia sin remuneración. Se permite a los/as trabajadores/as tomar seis meses de baja o trabajar a tiempo parcial<sup>129</sup>, pero no menos de 15 horas, para cuidar a un miembro de la familia sin salario de sustitución. Asimismo, los/as trabajadores/as pueden solicitar trabajar a tiempo parcial durante un periodo de dos años. Su salario permanece reducido una vez que comienzan a trabajar a tiempo completo hasta que se reequilibra la cuenta del tiempo.

### 5.3.2. Estructuras de la negociación colectiva

Solo alrededor de un quinto de las personas trabajadoras en Alemania están afiliadas a sindicatos. Además, la densidad sindical ha disminuido drásticamente desde principios de la década de 1990, en parte debido a una fuerte caída de los empleos de la industria manufacturera en el este de Alemania después de la unificación. La principal confederación sindical de Alemania es la Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), que atrae a todo tipo de trabajadores/as. Es, con diferencia, la confederación más grande y reúne a ocho sindicatos con seis millones de miembros aproximadamente (2017). Incluye a sindicatos importantes como IG Metall y Verdi, que tienen una considerable autonomía e influencia. Otras dos federaciones sindicales, Beamtenbund und Tarifunion (DBB), que representa a funcionarios del Estado y Christliche Gewerkschaftsbund (CGB), también ejercen una influencia considerable al contar con una amplia afiliación<sup>130</sup>.

La negociación colectiva en Alemania se lleva a cabo principalmente a nivel de industria/sector, más que a nivel de lugar de trabajo/empresa. Solo el 12 % de los convenios colectivos a nivel de empresa incluyen temas relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar y solo el 10 % aborda la conciliación entre los cuidados de los miembros de la familia y el trabajo<sup>131</sup>. Estas cifras reflejan una encuesta de los comités de empresa llevada a cabo por IG Metall en 2016/2017, que incluyó alrededor de 2100 empresas de los sectores que comprende IG Metall.

---

<sup>129</sup> Krankenkassenzentrale, Alemania, 2017 <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>.

<sup>130</sup> Wikipedia. [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_von\\_Gewerkschaften\\_in\\_Deutschland](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland).

<sup>131</sup> IG Metall BR Befragung 2016.

### 5.3.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

La primera buena práctica (Convenio colectivo sobre las fórmulas de trabajo flexible y las prestaciones económicas, 2019 «Juntos por el mañana —Mi vida/mi tiempo: repensar el trabajo») concluyó en 2018 con su implementación gradual en 2019. Este convenio fue negociado por IG Metall, el sindicato más importante de Alemania<sup>132</sup>. La estrategia para mejorar las disposiciones sobre conciliación para el conjunto de sus miembros se desarrolló durante un tiempo con el fin de negociar un acuerdo que marcara una verdadera diferencia en la vida de las mujeres y hombres que trabajan en el sector. Cada vez más trabajadores/as aprecia el hecho de tener más control sobre su tiempo de trabajo para así conciliar mejor sus responsabilidades familiares y laborales. Si bien el convenio de IG Metall/Gesamtmittel establece un precedente en ese tipo de acuerdos, recientemente se han adoptado convenios similares, por ejemplo, para el Deutsche Post (servicio alemán de correos). En abril de 2018, Verdi negoció un acuerdo que permitía a sus empleados/as elegir entre un aumento de salario del 3 % u 8 días adicionales de descanso<sup>133</sup>.

#### Buena práctica 1.

##### **Convenio colectivo sobre las fórmulas de trabajo flexible y las prestaciones económicas, 2019**

##### **«Juntos por el mañana —Mi vida/mi tiempo: repensar el trabajo»**

**Sector:** Industria metalúrgica y eléctrica

**Firmantes:** IG Metall; organizaciones regionales de IG Metall y Gesamtmittel, representadas por las asociaciones regionales de empleados/as

**Disposiciones clave:**

- Más dinero y control de la persona trabajadora sobre su tiempo de trabajo.
- Pago único de 100 euros en marzo de 2018.
- Incremento salarial del 4,3 % a partir del 1 de abril de 2018.
- Incremento salarial adicional como parte del convenio colectivo: 25,7 % del salario mensual una vez al año; a partir de 2020, esto pasará a ser un pago anual único de 400 euros, independientemente de los cambios que se produzcan en el convenio colectivo.
- Existe la opción de cambiar este pago por ocho días libres (dos de ellos como días extra) para cumplir con las responsabilidades de cuidado de los/as hijos/as o de los miembros de la familia (de acuerdo con las diferentes necesidades de cuidado/certificado médico); esta opción también está disponible para los/as empleados/as que trabajan por turnos.
- Derecho a un trabajo a tiempo completo reducido, de no menos de 28 horas por semana, por un periodo de hasta dos años (y derecho a regresar) con salario reducido.

<sup>132</sup> IG Metall (en alemán: Industriegewerkschaft Metall, el «Sindicato industrial de trabajadores/as del metal») es el sindicato dominante en Alemania en el sector del metal, lo que lo convierte en el sindicato más grande del país. Analistas de las relaciones laborales alemanas lo consideran el sindicato pionero de la negociación nacional.

<sup>133</sup> Böckler *Impuls*, 2019. «Tarifpolitik: Zeit ist das neue Geld», n° 2, p. 6.

Las primeras negociaciones se centraron en mejorar las condiciones y el tiempo de trabajo. Con respecto a lo segundo, el objetivo era conceder a las personas trabajadoras el derecho a planificar y tener más control sobre su tiempo. Las demandas de IG Metall con el fin de ejercer presión para conseguir mejores disposiciones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar también estaban muy relacionadas con este asunto. Durante la campaña «Mi vida/mi tiempo: repensar el trabajo» esto se convirtió en una exigencia clave.

Entre las peticiones del sindicato se incluía el derecho de todas las personas trabajadoras a reducir la jornada laboral. Aquellas que tuvieran hijos/as, personas enfermas a su cargo o un trabajo por turnos deberían tener derecho a una compensación adicional (*Entgeltausgleich*) mientras trabajaran un número reducido de horas. Además, el sindicato exigió un aumento salarial del 6 %. Los/as empleadores/as reaccionaron de inmediato, particularmente en lo que se refiere a la petición de una compensación salarial por la reducción de la jornada laboral para dar respuesta a las responsabilidades familiares. No solo rechazaron totalmente la propuesta, sino que dieron un paso más y presentaron una demanda legal argumentando que dicha solicitud era discriminatoria con respecto a las personas que trabajaban a tiempo parcial<sup>134</sup>.

Con el objetivo de presionar a los/as empleadores/as, el sindicato convocó una huelga de advertencia. La respuesta fue enorme; acudieron más de 1,5 millones de personas, de las cuales 500 000 hicieron una huelga de 24 horas, a pesar de que en primera instancia solo se movilizaron a 380 000 trabajadores/as. Las huelgas tuvieron un impacto tangible en las negociaciones.

Las demandas formaban parte de una estrategia que se había desarrollado lentamente empezando con una campaña nacional. Con el tiempo, IG Metall fue recibiendo cada vez más peticiones para ejercer presión con el objetivo de conseguir mejoras en la jornada laboral. No se habían hecho campañas tan importantes en este ámbito desde la batalla por la introducción de la jornada laboral de 35 horas semanales en 1984. En 2013, IG Metall realizó una de las encuestas más amplias en años en numerosas empresas y descubrió que, en general, la media del tiempo de trabajo superaba los límites legales. En 2016 se llevó a cabo otra encuesta exhaustiva, que obtuvo la cifra récord de 680000 respuestas; sus resultados fueron utilizados como argumento en la siguiente ronda de negociación colectiva. Una de las conclusiones fue que en el 90 % de los casos, los/as trabajadores/as tenían que adaptar sus vidas a la jornada laboral, poniendo de manifiesto las dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar y social. «Los resultados del convenio colectivo, es decir, el derecho a una reducción de jornada y el derecho a días libres adicionales para los cuidados, demuestran que IG Metall ha abordado temas de relevancia social y ha contribuido a su solución. Al garantizar el derecho a una reducción de jornada, IG Metall ha establecido las bases

---

<sup>134</sup> Los/as empleadores/es retiraron la demanda tras alcanzar un acuerdo.

para que ambos sexos puedan combinar mejor el empleo y las responsabilidades familiares»<sup>135</sup>.

Sin embargo, el sindicato también es consciente de que aún hay varios asuntos pendientes, entre ellos la adopción de una nueva propuesta legislativa para aumentar los límites legales de la jornada laboral y algunas propuestas vanguardistas que pueden tener un impacto sobre el tiempo de descanso establecido. Al igual que los sindicatos de otros países, IG Metall también muestra su preocupación por el permiso para los/as cuidadores/as, ya que considera que los diez días que establece la legislación, así como la compensación económica, no solucionan adecuadamente el problema. IG Metall continúa con su campaña sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y la implementación de los derechos acordados recientemente.

En 2020 está previsto evaluar el impacto del convenio colectivo.

No siempre una campaña, como la lanzada por IG Metall, recibe tanto apoyo y entusiasmo. El respaldo de los miembros del sindicato, los medios de comunicación y la sociedad en general demuestran que la conciliación de la vida laboral y familiar ha alcanzado la importancia que merece. El hecho de que los/as trabajadores/as de los sectores de la industria eléctrica y del metal opten por renunciar a un aumento salarial a cambio de tener tiempo libre para estar con la familia o por razones de salud como trabajadores/as por turnos es indicativo de la importancia que tiene para estas personas conciliar la jornada laboral con el tiempo en familia o tener, en general, una vida más saludable: «Las mujeres y hombres que trabajan necesitan jornadas laborales que se ajusten a sus vidas y no al revés; es nuestra vida, es nuestro tiempo» (Hilde Wagner, IG Metall, Alemania).

Si bien en Alemania la mayoría de las negociaciones colectivas se están llevando a cabo a nivel sectorial, existen algunos ejemplos de buenas prácticas sobre la conciliación a nivel de empresa. Los convenios de empresa tienen la ventaja de que pueden ser más concretos y específicos en lo que se refiere a las necesidades de sus empleados/as. También se constata que las empresas están ganando cada vez más importancia en el apoyo a las políticas de conciliación<sup>136</sup>. Si bien solo el 12 % de los acuerdos de empresa hacen referencia a la conciliación de la vida laboral y familiar, según una encuesta realizada por el Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud, ocho de cada diez representantes de empresas alemanas consideran este tema importante o algo importante<sup>137</sup>.

## **Buena práctica 2.**

**Convenio colectivo a nivel de empresa sobre las fórmulas de trabajo flexible, 2017**  
**Reducción de la jornada laboral/prestaciones económicas adicionales/cobertura**  
**total de la seguridad social**

<sup>135</sup> Hofmann, J., Schaumburg, S. y Smolenski, T. (eds.). *Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen*, pp. 76-77, 2019, Transcript Verlag: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>.

<sup>136</sup> Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008.

<sup>137</sup> BMFSFJ/ IW 2015: 5f.

## **DIBA Tiempo flexible Extra Plus -Adaptarse al futuro (Zukunftstarifvertrag)**

**Sector: Banca**

**Firmantes:** Ver.di e ING DIBa-AG

**Disposiciones clave:**

- El padre/madre/persona cuidadora puede trabajar a tiempo parcial; durante ese tiempo, el/la empleador/a aportará el 20 % del salario bruto a tiempo completo al salario recibido como trabajador/a a tiempo parcial, siempre que no se supere el 100 % del salario anterior.
- Se garantiza la vuelta al trabajo a tiempo completo en las mismas condiciones que antes.
- Se proporciona apoyo económico para los servicios de cuidado infantil hasta que el/la niño/a cumpla los tres años y 100 euros hasta los seis años. Esta subvención se concede en función del coste, siempre que no se superen los 150 euros al mes.
- Una contribución económica por parte del/de la empleador/a de hasta 150 euros al mes para el cuidado del padre o madre anciano/a.

El ING DIBa, banca directa, con sede en los Países Bajos, abrió tres sucursales en Alemania. Desde 2007, un convenio de empresa a nivel interno (de las sucursales alemanas) ha permitido estructurar las relaciones laborales en Frankfurt, Hannover y Nürnberg. Mientras que la sucursal de Nürnberg está lista para ser ampliada, se espera reducir la de Hannover. Este convenio, que ha sido renegociado recientemente en 2017, recoge disposiciones específicas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados/as. Dichas disposiciones forman parte de un acuerdo más amplio llamado «Un convenio colectivo adaptado al futuro» que incluye medidas flexibles y estrictas.

Entre las medidas flexibles, DIBa aceptó apoyar y promover la diversidad, la salud y la seguridad, el empleo seguro y el apoyo a las medidas de conciliación. También incluía servicios especiales como guarderías cerca de las oficinas de la empresa y apoyo económico para cuidar a las personas mayores o pagar por el cuidado infantil. En este contexto, el sindicato Ver.di se mostró satisfecho con la cooperación entre el banco y el sindicato. Informó que por primera vez en este sector, una empresa había mostrado gran interés en la conciliación de la vida laboral y familiar, considerándolo uno de sus temas prioritarios en las relaciones laborales. A nivel sectorial, el banco solo participa en lo relacionado con los aumentos generales de sueldo pero, por lo demás, se mantiene al margen de las relaciones laborales específicas del sector. La empresa y el sindicato estuvieron de acuerdo, por primera vez, a la hora de tratar asuntos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Algunos/as observadores/as calificaron esto como la confluencia de una estrategia de relaciones públicas progresista y una respuesta a las continuas preocupaciones que los sindicatos llevaban expresando durante algún tiempo. Se acordó abordar una serie de asuntos que iban desde la conciliación hasta la salud y la seguridad, la formación adicional y el deporte. Los interlocutores sociales aceptaron participar durante un periodo de dos años, estableciendo mecanismos de supervisión. El acuerdo general incluyó, como elemento más importante, poner énfasis en la

consideración de las circunstancias particulares de la vida de cada empleado/a y, por supuesto, en las responsabilidades de cuidado de los miembros mayores de la familia. En 2018, una encuesta realizada por la empresa tanto a empleadores/as como al sindicato, analizó si el acuerdo daba respuesta a las circunstancias reales del personal. Se recopilaron datos y se debatieron los resultados en los comités de empresa y las asambleas generales de los miembros. La encuesta destacó la aceptación de las medidas del acuerdo. Sin embargo, también dejó claro que algunas disposiciones de convenios posteriores a nivel de la sucursal no fueron bien recibidas por todos/as. Un claro ejemplo es el acuerdo al que llegó una sucursal de ING con las guarderías cercanas. La encuesta reveló que los padres y madres preferían tener los servicios de cuidado infantil/guarderías cerca de sus casas y no del lugar de trabajo.

Existe una estrecha cooperación entre la empresa y el sindicato para supervisar la implementación del acuerdo. Se prevé la posibilidad de realizar modificaciones en el proceso de cualquier renegociación.

#### 5.3.4. Observaciones finales

Los sindicatos en Alemania han aceptado el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar como parte de su mandato. Por ello, están dando respuesta a sus miembros, quienes apoyan claramente las medidas que contribuyen a mejorar la conciliación. En el caso de IG Metall, el éxito puede estar íntimamente relacionado con dicho apoyo, con una campaña bien organizada y con la transformación de ese apoyo en acción colectiva, lo que pone de manifiesto la fuerza del sindicato.

En el convenio de Diba-Ver.di destaca el hecho de que las empresas en Alemania son cada vez más conscientes de la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar para sus empleados/as y que a través de estas medidas adicionales de apoyo a la misma, las empresas pueden mantener a sus trabajadores/as. Sindicatos como Ver.di han logrado negociar dichos convenios basándose en la necesidad de las empresas de atraer mano de obra cualificada y en pruebas sólidas que demuestren los beneficios de estas políticas.

## 5.4. Italia

### 5.4.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Italia

El modelo de estado de bienestar italiano se caracteriza por el papel subsidiario del Estado y una concepción familiar de la política de conciliación que se basa en la solidaridad de la familia extensa a la hora de proporcionar cuidados y apoyo económico. La efectividad de tales políticas debe ser reevaluada frente a unas condiciones sociales en continua evolución: la precariedad laboral, los modelos de familia en continuo cambio y la igualdad de género<sup>138</sup>. En 2017, las mujeres tenían un 15 % más de probabilidades que los hombres de estar desempleadas y, si trabajaban, un 75 % más de

---

<sup>138</sup> Naldini, M. y Guerrero, T., 2019. *Familias, mercados y estados de bienestar. El modelo de Europa del sur* (disponible en inglés) [https://www.researchgate.net/publication/237109982\\_Families\\_Markets\\_and\\_Welfare\\_States\\_The\\_Southern\\_European\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/237109982_Families_Markets_and_Welfare_States_The_Southern_European_Model).

que sus trabajos estuvieran mal pagados. También dedicaron menos tiempo que los hombres al ocio y al cuidado personal y pasaron menos tiempo socializando<sup>139</sup>.

Es muy probable que las familias dependan principalmente de los/as abuelos/as para encargarse del cuidado infantil<sup>140</sup>. Según Eurostat (2018), Italia tenía uno de los índices más altos de hogares que informaron de la falta de horarios de apertura adecuados para los servicios estructurados de cuidado infantil. Además, señalaron que la calidad de los servicios también suponía un gran problema<sup>141</sup>.

El sistema de cuidados de larga duración es limitado y no satisface las necesidades de personas y familias. Su falta de disponibilidad tiene un impacto negativo en la participación de los/as cuidadores/as en el mercado laboral y en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Aproximadamente el 14 % de las mujeres trabajadoras de mediana edad en Italia han reducido o renunciado a participar en el mercado laboral por motivos relacionados con el cuidado informal de sus padres mayores. Este porcentaje ronda el 5 % en los países escandinavos y el 8 % en los países continentales de Europa Occidental (por ejemplo, Francia, Bélgica y Alemania)<sup>142</sup>.

El derecho al permiso de paternidad es escaso y establece cinco días pagados. Es obligatorio cogerse estos días, y pueden ser utilizados hasta cinco meses después del parto, también en días sueltos. Se puede solicitar un día adicional de permiso de manera «opcional» si la madre transfiere parte de su permiso de maternidad<sup>143</sup>.

El tiempo libre para el cuidado de un/a hijo/a enfermo/a menor de tres años es ilimitado; y se establecen cinco días al año para cada progenitor en el caso de que el/la hijo/a tenga entre tres y ocho años. Sin embargo, dado que durante este tiempo la persona trabajadora no recibe remuneración, no siempre es una opción real y factible.

En el transcurso de su vida laboral, el/la empleado/a tiene derecho a dos años de permiso en caso de una necesidad grave en su familia, por ejemplo, la discapacidad de un/a hijo/a u otro pariente, incluso si no reside en el mismo domicilio. Durante este periodo, los/as solicitantes tienen derecho a recibir una prestación del 100 % de sus ingresos anteriores, hasta un límite máximo de 47.351 € al año<sup>144</sup>.

Por ley, existe el derecho a una jornada laboral flexible hasta que el/a niño/a cumpla 12 meses. Además, los padres y madres responsables de un/a niño/a menor de seis años o

---

<sup>139</sup> OECD, 2017. ¿Cómo es la vida en Italia? (disponible en inglés) <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>.

<sup>140</sup> Jappens, M y Van Bavel, J., 2012. «Normas familiares regionales y cuidado infantil por parte de los abuelos en Europa». *Demographic Research*, nº 27 (4): 85-114 (disponible en inglés) <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>.

<sup>141</sup> Eurostat News Release, 20 de febrero de 2018. Acceso a los servicios sociales (disponible en inglés) <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>.

<sup>142</sup> Red Europea de Políticas Sociales (REPS), 2018. Informe temático sobre los retos en materia de cuidados de larga duración en Italia (disponible en inglés) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19853&langId=hr>.

<sup>143</sup> Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, 2018. Italia (disponible en inglés) [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf).

<sup>144</sup> *Ibid.*

discapacitado/a menor de 18 años tienen derecho a solicitar a sus empleadores/as trabajar de forma flexible (por ejemplo, a reducir sus horas de trabajo)<sup>145</sup>. Si bien esta medida se considera parte de una solución para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, tiene un inconveniente: dado que son las mujeres las que mayoritariamente toman los permisos familiares y se acogen al trabajo a tiempo parcial, esta disposición es perjudicial para su carrera y para la progresión de sus ingresos. Por ejemplo, las medidas de trabajo a tiempo parcial están consolidadas en el convenio colectivo nacional del sector bancario (50/50 de la fuerza laboral). Sin embargo, en los últimos años, el 95-97 % de las personas que se acogieron a este horario fueron mujeres que tuvieron que utilizar esta medida para poder conciliar la vida laboral y familiar<sup>146</sup>.

#### 5.4.2. Estructuras de la negociación colectiva

La relación entre empleador/a y trabajador/a se encuentra regulada de forma detallada en la legislación italiana y, en su caso, en el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva (NCBA, por sus siglas en inglés). Actualmente, los acuerdos a nivel nacional siguen siendo la principal fuente de regulación. Sin embargo, el marco de las relaciones laborales ha sufrido cambios en los últimos años y se ha desplazado hacia una estructura de negociación colectiva cada vez más descentralizada.

Los NCBA sectoriales se adoptan para todo el territorio italiano y son de aplicación para todas las personas que trabajan en el mismo sector. En este nivel se establecen los principales elementos del contrato de trabajo, como el salario mínimo, la jornada laboral, la clasificación de los puestos de trabajo y sus condiciones. Algunos aspectos específicos, como los sistemas de pago de incentivos, las primas por el rendimiento, los estándares de productividad y los tipos especiales de seguros, se regulan de forma descentralizada (a nivel territorial, regional o provincial, o de empresa). Otro aspecto que contemplan el NCBA y los acuerdos a nivel de empresa es el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar a través de las fórmulas de trabajo flexible o de teletrabajo<sup>147</sup>. Un debate que está cobrando importancia en Italia es la situación y financiación de las políticas de conciliación, así como el vínculo entre ellas y las relaciones laborales<sup>148</sup>.

En Italia, la crisis económica provocó el aumento de la tasa de desempleo de un 6,2 en 2008 a un 11,7 en 2016, siendo considerablemente más alta en el sur y entre los más jóvenes (con un aumento del 12 al 19,6 y del 21,1 al 37,8 % respectivamente). Como consecuencia de la crisis, las empresas retiraron o pospusieron las medidas de apoyo a la familia<sup>149</sup>.

---

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> Supervisión de FISAC-CGIL.

<sup>147</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Italia. Negociación colectiva (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>.

<sup>148</sup> Red de permisos (nº 143).

<sup>149</sup> Instituto de Investigación Económica de Colonia, 2010. Encuesta Europea de Empresas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (disponible en inglés) <https://www.bmfsfj.de/blob/93702/071fa9d81736a3dbced5af894800cf90/europaeischer-unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-englisch-data.pdf>.

Los sindicatos italianos han demostrado una gran resiliencia a nivel organizativo (la densidad sindical aumentó durante la crisis) y como agentes importantes de la vida económica y política. Una característica clave de los sindicatos es que con el tiempo se han convertido en un actor relevante no solo en el ámbito de las relaciones laborales, sino también en otras esferas de la sociedad y las políticas públicas. Por ejemplo, entre los temas a tratar en las diversas modalidades de negociación se encuentran; las prestaciones sociales complementarias, los asuntos sociales, las políticas activas del mercado laboral y los programas de formación<sup>150</sup>.

#### 5.4.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

##### *Sector de la construcción*

El sector de la construcción en Italia cuenta con cinco subsectores: construcción de viviendas, trabajos en madera, hormigón, piedra y todos los demás materiales para dicho sector. El número de mujeres en el sector de la construcción es muy bajo en Italia y Europa, entre el 6 y el 10 %. Principalmente, estas realizan trabajos de cuello blanco y altamente cualificados (arquitectas, jefas de obra). Una particularidad es que en Italia hay un 80 % de mujeres en el subsector de la arqueología y restauración, que se inscribe dentro del convenio del sector de la construcción. Asimismo, hay muchas en el sector de la madera (por ejemplo, en la fabricación de muebles), un 30 % a nivel nacional. El sindicato FILLEA-CGIL tiene más disposiciones y artículos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en los subsectores de la arqueología y la restauración, tanto a nivel nacional como local o de empresa, que en el resto de subsectores. Concretamente, en el sector de la construcción no se han conseguido muchos avances en materia de igualdad de género, a pesar de que todos los acuerdos cuentan con un artículo sobre la protección y seguridad de las mujeres y sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien estas son una minoría en el sector de la construcción en general, han creado una red de «Mujeres en el sector de la construcción», que es escuchada durante las rondas de negociación.

Si no se logra incluir una disposición sobre la conciliación en el acuerdo nacional, FILLEA-CGIL trata de incluirla a nivel local. Por ejemplo, la región de Puglia es un área importante de fabricación de muebles en el sur de Italia, donde la tasa de empleo de las mujeres es muy baja. Hace unos años, FILLEA-CGIL realizó una encuesta a los/as trabajadores/as con la Universidad de Bari para conocer los asuntos y problemas clave en materia de conciliación.

FILLEA-CGIL aboga por unos permisos de paternidad más largos y siempre incluye la «parentalidad» en los acuerdos y no solo la «maternidad».

FILLEA-CGIL y los otros sindicatos del sector de la madera, el hormigón y los materiales de construcción están trabajando para conseguir un acuerdo con los/as

---

<sup>150</sup> Regalia, I. y Regini, M., 2018. *Sindicatos y relaciones laborales en Italia durante la crisis económica. Sociedad y políticas de Europa del sur* (disponible en inglés), vol. 23:1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fses20>

empleadores/as (plataforma nacional del convenio colectivo) que contemple cinco días adicionales de permiso de paternidad, además de los cinco que establece la ley.

### ***Sector bancario***

La FISAC-CGIL cuenta con una «Unidad de Coordinación de Mujeres»<sup>151</sup> que se reúne para intercambiar ideas y participa en el proceso de negociación. Recientemente, la Unidad ha publicado una guía en la que evalúa las medidas más importantes sobre conciliación, comparando las leyes nacionales con la negociación a nivel de la empresa.

Un buen ejemplo de las medidas negociadas en esta materia en el sector bancario es el del *Grupo bancario Intesa Sanpaolo*. Un representante de FISAC-CGIL ha estado trabajando con la Unidad de Bienestar del grupo bancario durante diez años para identificar los problemas clave de la conciliación de la vida laboral y familiar que deberían contemplar los acuerdos.

El proceso de negociación en 2012 fue muy difícil debido a la crisis financiera. Todos los acuerdos de empresa finalizaron y fueron rechazados; la empresa estaba interesada en reducir costes, algo desfavorable para el proceso de negociación de la conciliación ya que cuando una empresa decide ahorrar, recorta en este tipo de medidas.

En 2015, los sindicatos lograron firmar un acuerdo de segundo nivel para todo el grupo y la empresa estaba dispuesta a aceptar las medidas de conciliación. Crearon un comité para encontrar soluciones a los problemas en esa materia e incurrieron en los costes de las mismas. El entendimiento fue, y sigue siendo, que con un buen equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, las personas rendirán más y esto revertirá en la empresa. Intesa Sanpaolo es un banco importante y lo que decidan se tomará como referente.

El grupo bancario, que tiene 65 000 empleados/as, cuenta con una fórmula de Trabajo Inteligente (*Smart Working*) en vigor desde 2015. Durante las negociaciones, el Trabajo Inteligente, es decir, la flexibilidad en la jornada laboral y el lugar de trabajo, no se presentó como un asunto relacionado con la conciliación, sino simplemente como una forma diferente de organizar el trabajo. Actualmente este programa está vigente en 500 oficinas, más del 80 %, es decir, 9 000 empleados/as (54 % hombres y 46 % mujeres, lo que corresponde a la división de la fuerza laboral) están utilizando este método, que está en expansión.

### **Buena práctica 1.**

#### **Acuerdo colectivo a nivel de empresa sobre la paternidad, el banco de tiempo y la suspensión del trabajo, 2018**

**Sector:** Banca

**Firmantes:** FISAC-CGIL, FIRST-CISL, UILCA, Unità sindacale FALCI-SILCEA-SINFUB e Intesa Sanpaolo Banking Group

**Disposiciones clave:**

- Maternidad y parentalidad: tiempo libre remunerado para llevar al hijo/a a la guardería por primera vez y para asistir a niños/as con discapacidad; permiso no remunerado para cuidar a un/a niño/a enfermo/a; tres días adicionales de permiso

<sup>151</sup> FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgil.it/category/dipartimenti/dip-donne>.

para el padre por el nacimiento de su hijo/a: si un padre toma el permiso de paternidad, se le pagará un 10 % más de lo que establece la ley; cualquier permiso asociado al permiso parental se concederá también a las parejas del mismo sexo.

- Banco de tiempo: 50 000 horas pagadas por la empresa, más las horas donadas por los/as empleados/as (horas de solidaridad).

Días en los que un/as empleado/as puede solicitar la *suspensión de la actividad laboral* para quedarse en casa: 20 días al año, pagados a una tasa del 35 % del salario.

Existen procedimientos para monitorear el uso de las diferentes medidas en Intesa Sanpaolo. En 2017, se utilizaron más de 106 días de «suspensión voluntaria» y lo solicitaron más de 14 000 empleados/as (10 000 mujeres y 4 600 hombres). 526 personas solicitaron 32 000 horas del «Banco de tiempo». Sin embargo, con respecto al permiso de paternidad remunerado (con un 10 % de salario adicional), solo 28 padres de los 1600 bebés nacidos en 2016-2017 aprovecharon dicho permiso y se cogieron solo 15 horas, es decir, dos días en lugar de los tres que se conceden.

Existen varios acuerdos a nivel regional, local y de empresa. El CISL cuenta con un observatorio para los de 2º nivel (OCSEL) que ha recopilado actualmente más de 8 500 prácticas. Las prestaciones sociales representan el 41 % de los acuerdos; el 12 % de los acuerdos referidos a la conciliación aluden principalmente a la flexibilidad de las horas de trabajo, el cuidado de los/as hijos/as y el trabajo a tiempo parcial.

El CISL tiene un Comité de Mujeres que es una unidad de coordinación a nivel nacional, y que colabora también con los comités regionales. Cada sector al que representa el CISL tiene una persona a cargo de los asuntos de la mujer. El CISL negocia con las empresas teniendo en cuenta la situación de las regiones donde están ubicadas. Asimismo, quiere que se estandaricen las buenas prácticas dentro de una región, por ejemplo, que los servicios públicos tengan la misma jornada laboral.

Para el CISL, los problemas de la conciliación incluyen el cuidado de hijos/as, ancianos/as y de personas con discapacidad. Se entiende que las medidas de conciliación permiten a las mujeres no solo conservar sus empleos, sino también progresar profesionalmente: «las mujeres no deberían ser castigadas por tener un bebé». Además, está trabajando arduamente para obtener el reconocimiento de las competencias de las mujeres que cuidan a sus familias. El Comité de Mujeres se centra específicamente en las madres solteras y las mujeres migrantes. Asimismo, trabajan con las empresas para introducir medidas de conciliación personalizadas para estas trabajadoras.

Más del 90 % de las empresas a las que representa el CISL son pymes, lo que dificulta las negociaciones en materia de conciliación, ya que es más fácil llegar a un acuerdo y establecerlas en las grandes empresas. Además, aunque algunos sectores públicos (por ejemplo, el personal de investigación o médico) cuentan con buenas regulaciones y se les conceden periodos de permiso familiar más largos, se les paga muy poco durante los mismos (30 % del salario).

Un problema importante para el CISL es la seguridad laboral después de tener un/a hijo/a, ya que muchas mujeres pierden o dejan sus trabajos en ese momento. Una de cada dos con tres o más hijos/as perderá o abandonará su trabajo. El objetivo del CISL es crear las condiciones adecuadas para que estas permanezcan en su trabajo (por ejemplo, mediante el trabajo inteligente, los bancos de tiempo). En relación con esto, hay una falta de guarderías en Italia; y la situación no mejora, ya que el sector público se paralizó durante los ocho años de crisis.

El Comité de Mujeres del CISL ve beneficios en la legislación de la UE en lo que respecta a la conciliación; la ley italiana de 2000 sobre los permisos de maternidad y paternidad se inspiró en las leyes europeas y existe un interés por las medidas de otros países de la UE. La Directiva de la UE sobre la conciliación apoyaría aún más el cambio hacia unos permisos de paternidad de mayor duración: «La conciliación de la vida laboral y familiar no es un coste sino un beneficio y una inversión para su reputación; para obtener un mayor compromiso por parte de sus trabajadores/as; atraer y mejorar competencias y talentos; mejorar el servicio a los clientes; innovar y reducir el absentismo. ¡Y estos aspectos positivos no se traducen en un coste!»<sup>152</sup>.

### ***El sector de transportes***

Los acuerdos del FIT-CISL a nivel nacional cubren la totalidad del sector de transportes, ya que la federación representa al transporte para personas, los servicios municipales, trenes, aviones, bienes y servicios y la recogida de residuos. A nivel nacional, el 20 % de la fuerza laboral son mujeres, y esta situación es parecida en todos los subsectores. Como principio, el sindicato aboga por compartir las responsabilidades familiares, y considera que la conciliación de la vida laboral y familiar debe aplicarse a todas las personas trabajadoras, no solo a las mujeres. Entre las disposiciones específicas en esta materia se incluyen: la flexibilidad horaria; permisos parentales por horas; el permiso de paternidad o tiempo libre para el padre y las vacaciones solidarias, por ejemplo, un/a empleado/a que dona su tiempo libre a un colega cuyo hijo/a está enfermo/a. Este permiso se paga como los días de ausencia (una medida de pago que no contempla la ley).

### **Buena práctica 2.**

#### **Convenio colectivo a nivel nacional sobre las fórmulas de trabajo flexible, 2018**

**Sector:** Transporte

**Firmantes:** FIT-CISL, FILT-CGIL, UILTRASPORTI, UGL-TAF y la Empresa Ferroviaria Nacional

**Disposiciones clave:**

- La fórmula de Trabajo Inteligente es un acuerdo entre la Empresa Ferroviaria Nacional y los tres sindicatos principales que cubre a todas las personas trabajadoras; implica flexibilidad en la jornada laboral y el lugar de trabajo, manteniendo el contrato de trabajo en las mismas condiciones.

<sup>152</sup> Entrevista a Liliana Ocmin, CISL, Directora del Comité de Mujeres e Igualdad de Género, Migración y Juventud del CISL, Italia.

- Puede llevarse a cabo un máximo de ocho días al mes y, en esos días, la persona trabajadora deberá estar disponible si el/la empleador/a lo llama.
- Se establece un acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora con el apoyo del sindicato.
- Se acuerdan las horas y el lugar de trabajo, pero la duración del mismo puede variar dependiendo de la situación de la persona trabajadora.
- Comienza con un periodo de un año y puede reducirse o ampliarse.
- Incorpora un aspecto de monitoreo, ya que el acuerdo se revisa después de un año y las modificaciones se realizan en función de la revisión.
- La empresa proporciona formación al/a la empleado/a antes de comenzar el programa del Trabajo Inteligente, por ejemplo, sobre salud y seguridad (la empresa es responsable si hay un accidente durante el horario laboral) y sobre las herramientas TIC.
- El/a trabajador/a tiene los mismos derechos y obligaciones que antes, y puede interrumpir el acuerdo en cualquier momento.

El programa de Trabajo Inteligente comenzó porque los/as trabajadores/as habían trasladado en muchas ocasiones a los sindicatos la necesidad de tener cierta flexibilidad, y las empresas entendieron que si sus empleados/as están bien en general, tendrían un mejor rendimiento en el trabajo. Durante las negociaciones, ambas partes aceptaron los principios del Trabajo Inteligente. Sin embargo, su implementación presentó varios retos. En concreto, el hecho de «estar disponible» sin recibir dinero extra fue un desafío desde el punto de vista del/de la empleado/a.

El modelo se puso a prueba durante un año y los resultados fueron muy favorables, por lo que pasó a formar parte integral de los acuerdos de transporte desde el 1 de junio de 2018. La prueba piloto mostró que hubo más hombres que mujeres que aprovecharon la oportunidad de este acuerdo. Los motivos fueron: cuidar a los miembros de la familia, no tener que desplazarse al lugar de trabajo y trabajar en un horario más compatible con su vida. Este programa no conlleva muchos gastos para la empresa y los/as empleados/as ahorran tiempo y dinero. Durante la prueba piloto, cada persona que participó ahorró 77 minutos de media en viajes al día; 7491 horas de media durante todo el experimento. El tiempo se utilizó para estar en familia (91 %), hacer deporte y en otras aficiones (42 %). El conjunto de las personas participantes ahorraron un total de 124106 euros durante el periodo de prueba en viajes y otros gastos. Actualmente, el acuerdo de Trabajo Inteligente se está utilizando como modelo para otros sectores.

### ***El sector de producción de alimentos***

El sector alimentario tiene convenios a nivel nacional y de empresa, así como a nivel provincial. Las empresas de este sector se caracterizan por tener buenas relaciones con los sindicatos. Además, la crisis económica no le afectó tan severamente como a otros sectores.

El convenio colectivo a nivel nacional de 2013 para este sector es un acuerdo complementario muy importante en materia de conciliación de la vida laboral y familiar: los permisos de maternidad y paternidad serán remunerados hasta al 100 % del salario; por ley solo se paga el 30 %. Esta medida es financiada por un fondo adicional

de atención sanitaria. Se trata de un sistema bilateral formado por el/la empleador/a y el/la empleado/a. Inicialmente solo cubría asuntos relacionados con la atención médica, pero en 2013 se amplió para dar apoyo a los permisos de maternidad y paternidad.

Todos los acuerdos del sector alimentario contienen diferentes disposiciones en materia de conciliación. Las dos prácticas que se han elegido son de empresas de alimentos que cuentan con un mínimo de tres fábricas de producción en Italia.

### **Buena práctica 3.**

#### **Convenio a nivel de empresa «Gente de Ferrero», 2018**

**Sector:** Producción de alimentos

**Firmantes:** UILA-UIL, FLAI-CGIL, FAI-CISL y Ferrero

**Disposiciones clave:**

En julio de 2018 se firmó un nuevo acuerdo complementario, con un apartado de «Gente de Ferrero» que incluye las siguientes disposiciones sobre conciliación:

- Los/as niños/as de 0 a 14 años pueden visitar una clínica ambulatoria en la fábrica para hacerse exámenes médicos gratuitos.
- Al incorporarse del permiso de maternidad/paternidad, los/as empleados/as tienen derecho a trabajar a tiempo parcial (reducción a 4-6 horas diarias), y pueden volver a su jornada completa cuando quieran.
- Tienen derecho a trabajar menos horas si están al cuidado de miembros de su familia (niños/as enfermos/as o personas mayores en situación delicada).
- Se les exime de realizar turnos nocturnos por un periodo de seis meses cuando su hijo/a cumpla tres años (por ley, las exenciones son hasta los tres años).
- La empresa organiza campamentos de verano para niños/as de 6 a 12 años y el/la empleado/a solo debe pagar el transporte.
- La empresa ofrece una pasantía remunerada de dos años en otra fábrica en el extranjero a los/as hijos/as de los/as trabajadores/as con contrato indefinido que tengan un título universitario de grado (máx. 10 estudiantes al año). Además, ofrece un estipendio de 800 euros para el pago del primer año en la universidad a los/as hijos/as de los/as empleados/as con contrato indefinido que se gradúen de secundaria con una nota mínima de 9/10.
- La fábrica principal en Alba cuenta con una guardería (de 0 a 3 años) y un centro de preescolar para niños/as de 3 a 6 años.
- Las personas trabajadoras que hayan estado fuera del trabajo más de seis meses pueden participar en cursos de formación voluntarios; hay cursos específicos de reincorporación y formación para madres y padres que han estado de baja parental.
- Hay un permiso de paternidad adicional de dos días por el nacimiento de un bebé.
- Existe una disposición especial relacionada con la atención médica: los/as empleados/as pueden acompañar a sus hijos/as a exámenes médicos especializados y antes y después de una cirugía durante cuatro medias jornadas, hasta que el niño cumpla 14 años.
- Hay un banco de tiempo solidario: los/as empleados/as pueden decidir dar su tiempo libre o vacaciones acumuladas a otro/a empleado/a, que podrá usar esos días para cuidar a sus hijos/as o familiares.

### **Buena práctica 4.**

**Convenio de Nestlé sobre medidas de conciliación de la vida laboral y familiar,  
2018**

**Sector:** Producción de alimentos

**Firmantes:** FLAI-CGIL, FAI-CISL y Nestlé

**Disposiciones clave:**

- Banco de tiempo solidario; Nestlé concede hasta 40 horas de ausencia pagadas que otros/as empleados/as han donado; en la práctica, alguien trabaja recibiendo el 100 % de su salario y otra persona está fuera del trabajo recibiendo también el 100 %.
- Permiso de paternidad opcional de dos semanas remunerado hasta al 100 % del salario.
- En caso de enfermedad grave de un/a hijo/a, la persona trabajadora cuenta con dos días de descanso en virtud de un acuerdo estándar. El convenio con Nestlé le concede un día adicional, es decir, tres días en total.
- La empresa debe aceptar la reducción de jornada si se solicita con la finalidad de cuidar a los/as hijos/as, personas mayores o miembros de la familia con discapacidad (la media jornada puede concederse a un máximo del 7 % del personal que la solicite).

***Sector agrícola***

El sector agrícola tiene convenios a nivel nacional y de empresa, así como provincial. La negociación a nivel local es muy importante para este sector, y existen, por ejemplo, disposiciones sobre permisos de paternidad que varían según las regiones. El sector también cuenta con un organismo bilateral (de trabajadores/as y empleadores/as) que trabaja a nivel nacional y regional, asignando recursos de apoyo a la parentalidad y a la atención médica.

Un alto porcentaje de las personas que trabajan en el sector agrícola son mujeres, y muchas de ellas no se benefician de ninguna disposición (por ejemplo, las trabajadoras estacionales). La difusión de información sobre sus derechos es muy importante, ya que a veces los desconocen, o tienen miedo a pedir los permisos. Por lo tanto, los/as sindicalistas locales deben tener la capacidad y los medios para llegar a estas personas. En 2006, la UILA lanzó un proyecto en toda Italia, «UILA-R.O.S.A», que consistía en enviar cuestionarios a los/as trabajadores/as para conocer sus problemas y necesidades. En ese momento se evidenció la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, y desde entonces, se incluyó en las negociaciones. En 2016, el proyecto celebró su décimo aniversario con un informe sobre los logros alcanzados.

**Buena práctica 5.**

**Convenio colectivo a nivel nacional sobre las prestaciones económicas y el permiso especial, 2018**

**Sector:** Agricultura (comprende también los invernaderos y la floricultura)

**Firmantes:** UILA-UIL, FLAI-CGIL, FAI CISL y la Confederazione Generale Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale Coldiretti, CIA (Agricoltori Italiani)

**Disposiciones clave:**

- Las personas trabajadoras que tengan un contrato indefinido recibirán un 40 % adicional, además del 30 % de su salario que estipula la ley por el permiso de maternidad/paternidad.

Sin embargo, en lo que se refiere al permiso familiar, no fue posible negociar el pago de hasta el 100 %, ya que el sector agrícola no es tan rico como, por ejemplo, el alimentario. A principios del verano de 2018, la UIL presentó un proyecto de ley al Parlamento (70 000 firmas fueron necesarias para que siguiera adelante) acerca de una tasa de remuneración del 100 % durante los permisos de maternidad y paternidad para que fuera debatida.

**Sector energético y de suministros**

La UIL se asegura de que los acuerdos sectoriales siempre incluyan un aspecto sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y de que todos los convenios colectivos se envíen a su Comité de Igualdad de Oportunidades para su monitoreo. El sindicato ha estado trabajando en las políticas de género y tiene como objetivo establecer Comités de Igualdad de Oportunidades a nivel de empresa para conocer mejor las necesidades de su personal. Sin embargo, esto no siempre es posible, y los comités se encuentran principalmente en las grandes empresas. La UIL tiene como objetivo que se reproduzcan las buenas prácticas de un sector a otro, por ejemplo, del sector químico al eléctrico.

Actualmente, está trabajando mucho en la diversidad, para que las parejas de hecho o las que no estén casadas tengan los mismos derechos, así como el derecho a recibir las mismas prestaciones que las parejas casadas (por ejemplo, el derecho a tomarse tiempo libre para cuidar a su pareja enferma). La UIL promueve la parentalidad, no solo la maternidad, y subraya la necesidad de que los padres asuman más las responsabilidades de cuidados. Además, todos los convenios de la UIL se aplican de igual forma a la situación de adopción.

**Buena práctica 6.****Convenio colectivo sobre el permiso de paternidad y la ayuda económica, 2016**

**Sector:** Electricidad y suministros

**Firmantes:** UILTEC, FILCTEM, FLAEI y ENEL

**Disposiciones clave:**

- Ocho días adicionales de permiso de paternidad además de los cuatro que establece la ley, que deberán utilizarse en los dos primeros meses posteriores al nacimiento del bebé.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a una hora libre, hasta un máximo de siete horas (una jornada laboral) por motivos familiares.
- Servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo para los/as hijos/as del personal.
- En 2018, se permitió por primera vez utilizar el bono por el buen rendimiento para pagar estos servicios. Además, el bono no se gravará siempre que el dinero se utilice para pagar los servicios de cuidado infantil.

Los obstáculos que surgieron en las negociaciones de este sector en materia de conciliación estaban relacionados con la flexibilidad horaria. En un principio, las

empresas no estaban a favor del teletrabajo, ya que suponía tener menos control sobre su personal. La UILTEC trabajó arduamente para conseguir oportunidades de trabajo flexible, para que no se privara a los/as empleados/as de ningún beneficio, y para que esta disposición no afectara negativamente ni a los/as trabajadores ni al/a la empleador/a.

#### 5.4.4. Observaciones finales

La conciliación de la vida laboral y familiar no es un mensaje fácil de transmitir en el contexto de la cultura italiana. El cambio generacional está en el aire, pero los padres jóvenes se muestran todavía escépticos sobre su papel como cuidadores. Las empresas y los colegas ven al hombre que se toma seis meses de permiso de paternidad como alguien que no se preocupa por el trabajo ni su carrera. La Directiva de la UE sobre la conciliación es un elemento importante para facilitar el cambio cultural.

Otros retos que se presentaron durante las negociaciones sobre las nuevas medidas de conciliación en Italia giraron en torno al impacto negativo que había tenido la larga crisis económica en la sociedad, y a cómo aplicar lo que se ha logrado a nivel nacional, local y de pequeñas empresas cuyo porcentaje de empleo alcanzó el 78,6 %<sup>153</sup>. Además, la falta de disponibilidad de servicios de cuidado infantil y de ancianos de buena calidad es un factor importante que dificulta la plena participación de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, la ley de presupuestos de 2019 incluyó nuevas medidas para las familias; un fondo anual de 100 millones de euros para la conciliación que tiene como objetivo apoyar las políticas familiares, como los convenios sobre una mejor conciliación. Hay un aumento de 5 millones de euros al año (2019-2021) de apoyo a las personas cuidadoras de familiares dependientes. Además, el trabajo inteligente pasará a ser prioritario para los padres y madres de niños/as con discapacidad. Si las empresas utilizan este modelo de trabajo, los acuerdos tendrán que dar prioridad a las solicitudes de las madres durante los tres años posteriores a la baja de maternidad o a los padres (madre o padre) de niños/as con discapacidad.

## 5.5. Lituania

### 5.5.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Lituania

La tasa de empleo en Lituania es del 72 % para las mujeres y el 75 % para los hombres; la tasa de empleo total (20-64 años) es del 73 %, lo que significa que el país ha alcanzado su objetivo nacional de la Estrategia Europa 2020. Entre las parejas con hijos/as, la tasa de empleo equivalente a tiempo completo (ETC) para las mujeres es del 67 % y del 70 % para los hombres. El 3 % de las mujeres en edad de trabajar está inactivo o trabaja a tiempo parcial debido a las responsabilidades de cuidados comparado con el 0,2 % de los hombres. Esta diferencia es menor que en muchos otros

---

<sup>153</sup> Comisión Europea, 2017. SBA Nota descriptiva Italia (disponible en inglés)  
<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>.

Estados miembros de la UE<sup>154</sup>. Además, el Código Laboral de la República de Lituania de 2017 establece el principio de igualdad de todas las personas y declara que hombres y mujeres recibirán la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente<sup>155</sup>.

Sin embargo, existe una clara desigualdad respecto al tiempo que invierten en actividades de cuidados: el 41 % de las mujeres dedica al menos una hora al día a estas actividades comparado con el 24 % de los hombres. Por otro lado, el 90 % de las mujeres en pareja con hijos/as cuida de su familia, en comparación con el 73 % de los hombres. La diferencia entre el tiempo que dedican a cocinar y a las tareas domésticas es casi el triple que para las actividades de cuidados: el 79 % de las mujeres cocina y realiza tareas domésticas todos los días durante al menos una hora comparado con el 29 % de los hombres. Esta brecha es mayor en parejas con hijos/as, donde el 97 % de las mujeres cocina comparado con el 23 % de los hombres<sup>156</sup>.

Se considera que los permisos familiares son generosos: el derecho al permiso de paternidad remunerado al 100 % es de un mes y el permiso parental es un derecho familiar que los progenitores pueden compartir hasta que el/la niño/a tenga tres años. La duración del pago del permiso es de 12 a 24 meses<sup>157</sup>. Por otro lado, si los progenitores no lo utilizan, los abuelos o cualquier persona que esté verdaderamente a cargo del niño/a pueden optar al mismo, pero no a la subvención parental. Sin embargo, las parejas del mismo sexo no tienen derecho al permiso parental. En 2017, el 78 % de las mujeres utilizó este permiso comparado con solo el 22 % de los hombres<sup>158</sup>. Además, Lituania no ha cumplido los «Objetivos de Barcelona», en virtud de los cuales el país debe tener al menos al 33 % de los/as niños/as menores de tres años y al 90 % entre los tres años y la edad escolar en servicios de guardería. Las tasas de inscripción son del 10 % y el 74 % respectivamente<sup>159</sup>.

Por ley se establece un permiso remunerado para cuidados de hasta siete días en caso de enfermedad de un miembro de la familia (cónyuge, hijo/a, madre o padre) y de hasta 120 días si el/la trabajador/a está al cuidado de un/a niño/a de hasta siete años que se encuentre hospitalizado/a, o si un miembro de la familia está al cuidado de un/a niño/a

---

<sup>154</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Índice sobre igualdad de género, 2017. Lituania. Ámbito laboral (disponible en inglés) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>.

<sup>155</sup> OIT Perfil nacional sobre legislación laboral: Lituania (disponible en inglés) [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158913/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm).

<sup>156</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Índice sobre igualdad de género, 2017. Lituania, Ámbito del tiempo (disponible en inglés) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>.

<sup>157</sup> Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, (nº 59).

<sup>158</sup> Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, 2018. Nota de país, Lituania (disponible en inglés) [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Lithuania2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Lithuania2018.pdf).

<sup>159</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Índice sobre igualdad de género, 2017. Lituania, Ámbito del tiempo (disponible en inglés) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>.

menor de 18 años con una enfermedad grave. La prestación de la seguridad social del Estado por enfermedad cubre un máximo de 120 días al año.

La disponibilidad de los servicios de cuidados de larga duración sigue siendo escasa; la mayoría de los municipios no pueden ofrecer la gama de servicios sociales que permitirían a una persona mayor vivir en casa el mayor tiempo posible. En 2014, el 47 % de las personas ancianas que necesitaba cuidados de larga duración estaba inscrito en una lista de espera para atención residencial, con un promedio de espera de seis meses. La mayor parte de los cuidados de personas ancianas y con discapacidad lo realizan cuidadores informales, principalmente mujeres: familiares, vecinos/as, amigos/as y voluntarios/as. Esto se debe a la cultura de cuidados familiares, la falta de capacidad en el sector de atención formal y el alto coste de los servicios privados<sup>160</sup>.

### 5.5.2. Estructuras de la negociación colectiva

Las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, están reguladas por el Código Laboral de la República de Lituania, en vigor desde el 1 de julio de 2017. La legislación obliga a los/as empleadores/as con más de 20 trabajadores/as a iniciar la creación de los comités de empresa con unas tareas bien definidas. Mientras que los comités de empresa ofrecen a las personas trabajadoras información y asesoramiento, los sindicatos siguen siendo el interlocutor único en los procesos de negociación colectiva<sup>161</sup>. Tradicionalmente, la negociación colectiva se ha tratado como una especie de participación social. Los convenios colectivos pueden celebrarse a diferentes niveles: estatal (nacional); sectorial (producción, servicios, profesional); territorial (municipio, condado); de empresa (institución, organización) o a nivel de su subdivisión estructural<sup>162</sup>.

En general, la afiliación sindical en Lituania es bastante baja y desde 2006 ha sido muy estable, con una cobertura de hasta 100 000 personas de la totalidad de los/as trabajadores/as (aproximadamente el 10 %) con contrato de trabajo<sup>163</sup>. La baja afiliación debilita la fuerza sindical, lo que implica que los/as empleados/as no tengan la oportunidad de negociar colectivamente para mejorar las normas mínimas que establece la ley en materia laboral, para hacer huelga y participar en los procesos de toma de decisión de una empresa<sup>164</sup>.

Existen dos organizaciones sindicales a nivel nacional: la Confederación de Sindicatos de Lituania (LPSK) y el sindicato lituano *Solidarumas*. Ambas participan regularmente en las negociaciones a nivel nacional en el Consejo Tripartito de la República de Lituania (LRTT). La mayoría de los miembros del sindicato también participa en la negociación colectiva dominante a nivel de empresa. La principal organización

---

<sup>160</sup> Red Europea de Políticas Sociales (REPS), 2018. Informe temático sobre los retos en materia de cuidados de larga duración en Lituania (disponible en inglés) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=en>.

<sup>161</sup> Eurofound (nº 10).

<sup>162</sup> OIT (nº 156).

<sup>163</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Lituania. Conciliación de la vida laboral y familiar (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>.

<sup>164</sup> OIT (nº 156).

tripartita, la LRTT, fue creada en 1995 tras el acuerdo de asociación trilateral entre el Gobierno de Lituania (LRV), los sindicatos y las organizaciones de empresarios en virtud de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Varios consejos y comisiones, a cargo de los ámbitos de la vida social y laboral, funcionan bajo el mandato de la LRTT<sup>165</sup>.

La negociación colectiva se lleva a cabo principalmente a nivel de empresa, y a pesar de los esfuerzos de los sindicatos para aumentar la importancia de la negociación colectiva a nivel sectorial, aún no ha alcanzado en la práctica una gran aceptación.

### 5.5.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

Los convenios colectivos del sector público en general se centran en cuestiones relacionadas con los salarios. Sin embargo, se pueden encontrar buenas prácticas en las medidas sobre conciliación. Por ejemplo, en Lituania no existe el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible o teletrabajo y, a pesar de que se puede alcanzar un acuerdo de trabajo flexible a nivel individual, el/la empleador/a no tiene la obligación de aceptarlo<sup>166</sup>. Las siguientes buenas prácticas (1 y 2) del sector público abordan las medidas en materia de conciliación de los acuerdos de trabajo flexible mediante disposiciones que ofrecen apoyo a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados.

#### Buena práctica 1.

##### **Convenio colectivo sobre la flexibilidad de la jornada laboral, 2018**

**Sector:** Sector social

**Firmantes:** Todos los sindicatos del sector público

**Disposiciones clave:**

- Flexibilidad de la jornada laboral para las personas trabajadoras que tienen un/a hijo/a con discapacidad menor de 18 años, un cónyuge desempleado/a o con discapacidad, un miembro de la familia que trabaje menos del 55 % de la jornada completa o esté jubilado/a; y para las familias monoparentales con hijo(s)/a(s) menores de 24 años que estén cursando estudios superiores.
- Los/as trabajadores/as que tengan jornada laboral flexible tienen el derecho prioritario de permanecer en el trabajo en caso de despidos.

#### Buena práctica 2.

##### **Convenio colectivo sobre la jornada laboral, 2017**

**Sector:** Educación

**Firmantes:** El Sindicato Lituano de Educación, el Sindicato Lituano de Instituciones Educativas, el Sindicato Lituano de Profesores/as, el Sindicato de Educación y Ciencia, *Solidarumas*, el Sindicato Lituano de Instituciones de Enseñanza Superior y *Sandrauga*

**Disposiciones clave:**

<sup>165</sup> Eurofound (nº 164).

<sup>166</sup> Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, 2018. Lituania (disponible en inglés) [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf).

El acuerdo se cerró tras unas largas negociaciones de más de dos años. Los convenios colectivos a nivel institucional (escuelas) son muy comunes y a menudo incluyen disposiciones que apoyan la conciliación de la vida laboral y familiar:

- En caso de despido, las personas trabajadoras con hijos/as que no estén trabajando tienen el derecho prioritario de permanecer en su puesto de trabajo.
- Se establece una notificación de despido de un mes más de lo que estipula la ley (seis meses en lugar de cinco).
- Es posible modificar la jornada laboral de una persona con un/a hijo/a menor de seis años si esta está de acuerdo.
- Al incorporarse del permiso de maternidad, la empleada tiene derecho al mismo puesto, salario y condiciones de trabajo que antes.

También se pueden encontrar medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar en el sector privado, donde las disposiciones son más fáciles de negociar que en el sector público. Estas se refieren al derecho a tiempo libre adicional por motivos familiares, así como a las ayudas económicas para los/as trabajadores/as y sus familias (prácticas 3 y 4).

### **Buena práctica 3.**

#### **Convenio colectivo sobre el permiso remunerado por motivos familiares y las ayudas económicas, 2018**

**Sector:** Proveedores de electricidad

**Firmantes:** Elektros perdavimo tinklo darbuotojų profesinė sąjunga y UAB «EPSO-G» įmonių grupės bendrovė LITGRID AB; Federación de Sindicatos de la Industria Lituana (LITUF<sup>167</sup>) y Energijos skirstymo operatorius

**Disposiciones clave:**

- Cuatro días adicionales de permiso remunerado al año en caso de enfermedad de un/a hijo/a menor de 12 años.
- Dos días de vacaciones extra al año si la persona trabajadora tiene un/a hijo/a menor de 14 años o con discapacidad menor de 18 años, o en caso de familia monoparental; una ayuda económica extra por el nacimiento o adopción de un/a hijo/a y
- Ayuda económica extra en caso de tener tres o más hijos/as o un/a hijo/a con discapacidad.

### **Buena práctica 4.**

#### **Convenio colectivo sobre ayudas económicas**

**Sector:** Producción de alimentos

**Firmantes:** Sindicato de productores de alimentos lituanos<sup>168</sup>

**Disposiciones clave:**

<sup>167</sup> LITUF representa a trabajadores/as de empresas lituanas de productos químicos, energía, fabricación de muebles, construcción y de otras industrias de Lituania. Actualmente, la Federación reúne a 41 sindicatos y tiene más de 3600 miembros.

<sup>168</sup> Por motivos de protección de datos, el sector alimentario no ha querido compartir acuerdos concretos y, por lo tanto, no tenemos información sobre el año del acuerdo y los actores firmantes.

El sector tiene varios subsectores, y los convenios colectivos varían en función de los beneficios. Los siguientes convenios son de aplicación para todos los subsectores y cubre a todas las personas trabajadoras, no solo a los miembros del sindicato:

- Los padres de un recién nacido reciben una ayuda económica que puede ser desde la mitad hasta dos veces el salario mínimo (en función del subsector).
- Ayudas económicas para familias con tres o más hijos/as o un/a hijo/a con discapacidad, para que preparen a sus hijos/as para el año escolar y compren los materiales necesarios; para las familias monoparentales; para las vacaciones de los/as niños/as; para las familias con problemas financieros, que pueden recibir apoyo económico adicional por parte del empleador/a sin que tenga que ser reembolsado.

En Lituania, el 57 % de las personas que trabajan en el sector de la producción de alimentos son mujeres, y algunos convenios colectivos establecen condiciones laborales favorables específicamente para las mujeres y las familias. Es posible que un sector reproduzca las buenas prácticas de otro; por ejemplo, las empresas de producción de alimentos están mirando hacia otros sectores y copiando buenas prácticas. De esta forma, el hecho de establecer una buena práctica en un subsector puede tener una influencia duradera en todo el sector.

#### 5.5.4. Observaciones finales

Si bien los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar no han destacado en los convenios colectivos sectoriales y regionales firmados en Lituania<sup>169</sup>, a nivel de empresa se ha prestado cierta atención, por ejemplo, a la flexibilidad de la jornada laboral.

Lituania está en proceso de fortalecer el diálogo social y el poder de negociación de los sindicatos<sup>170</sup>. Además, el tema de la conciliación ha sido objeto de investigaciones recientes, por ejemplo, las experiencias de mujeres en busca de la conciliación al incorporarse del permiso parental<sup>171</sup>, así como las oportunidades para que las familias jóvenes puedan conciliar el trabajo y la crianza de los/as hijos/as<sup>172</sup>.

El fortalecimiento de la posición de las familias ocupa un lugar destacado en las agendas políticas, así como en la industria debido al decrecimiento de la población. Por tanto, negociar cuestiones relacionadas con la familia en el marco de la negociación colectiva tripartita es relativamente sencillo. A pesar de contar con un contexto favorable, los sindicatos no siempre incluyen las medidas de conciliación en sus negociaciones. Anteriormente, sus actividades en materia de género y desarrollo

---

<sup>169</sup> Eurofound, 2017. Relaciones laborales en Lituania: Avances en la vida laboral 2017 (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18035.pdf>.

<sup>170</sup> Eurofound, 2017. Lituania: Acuerdo trilateral firmado para promover el diálogo social (disponible en inglés)

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>.

<sup>171</sup> Eurofound, Lituania: Últimos avances en la vida laboral – Q3 2017

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>.

<sup>172</sup> Eurofound, 2017. Lituania: Oportunidades para que las familias jóvenes puedan conciliar el trabajo y la crianza (disponible en inglés)

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>.

profesional estaban relacionadas con la formación y la cualificación para promover la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres<sup>173</sup>. Recientemente, algunos sindicatos han participado en campañas europeas de sensibilización sobre igualdad<sup>174</sup>.

## 5.6. Países Bajos

### 5.6.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Países Bajos

La tasa de participación femenina neerlandesa en el mundo laboral es alta. Sin embargo, casi el 60 % de las mujeres trabajadoras en Países Bajos tiene un empleo remunerado de menos de 30 horas semanales. Como consecuencia, un grupo bastante grande de mujeres es económicamente dependiente. Los motivos por los que sus pensiones son relativamente bajas son: el hecho de tener una vida laboral más corta junto con una carrera profesional limitada, siendo la brecha de género en las pensiones la segunda mayor en la OCDE, con un ingreso medio de las pensiones un 45 % menor que el de los hombres<sup>175</sup>.

El Gobierno ha puesto en marcha varias políticas para aumentar la jornada laboral de las mujeres. Sin embargo, este fenómeno persiste, en parte porque se ha convertido en una forma institucionalizada de conciliar el trabajo y la vida privada. Asimismo, relacionado con este asunto está la utilización de los servicios de cuidado infantil a tiempo parcial y el hecho de que el permiso parental sea breve y no remunerado<sup>176</sup>. Un informe reciente (septiembre de 2018) sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral neerlandés concluyó que, si bien la sociedad está avanzada en materia de igualdad de género, esto no se traduce en una igualdad en el mercado laboral, especialmente si se observa la brecha en el trabajo a media jornada. Se trata de un problema sistémico y una de las recomendaciones es igualar las políticas de conciliación con los estándares de Europa Occidental<sup>177</sup>. La investigación ha dado lugar a un debate público y a una consulta por parte del Gobierno en la que están trabajando varios ministerios.

---

<sup>173</sup> Eurofound, 2007. Género y desarrollo profesional en Lituania (disponible en inglés)

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>.

<sup>174</sup> Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE). Empoderamiento de los sindicatos de la educación para abordar la igualdad de género en la profesión docente a través del diálogo social (2018-2019, disponible en inglés) <https://www.csee-etuice.org/en/policy-issues/equal-opportunities/gender-equality/2401-empowering-education-trade-unions-to-address-gender-equality-in-the-teaching-profession-through-social-dialogue-2018-2019>; Proyecto Get Up (disponible en inglés)

<http://www.getupproject.eu/>.

<sup>175</sup> OECD, 2017. La búsqueda de la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba. ¿En qué se diferencia Países Bajos? (disponible en inglés) <https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>.

<sup>176</sup> Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM, por sus siglas en inglés), 2015. La política de igualdad de género en Países Bajos. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf).

<sup>177</sup> McKinsey Global Institute, 2018. El poder de la paridad. Captar el potencial: avanzar en materia de igualdad de género en el mercado laboral neerlandés (disponible en inglés) <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>.

En Países Bajos, más de la mitad (56 %) de los/as niños/as de 0 a 2 años asiste a servicios de cuidado infantil estructurado (38 % en la OCDE). Sin embargo, el número de horas por semana es bajo, 18 horas en comparación con las 30 en promedio de la OCDE. El coste de los servicios de cuidado infantil influye, especialmente en las familias con bajos ingresos: cerrar esta brecha debería ser una prioridad política, ya que podría aumentar la renta de las familias con bajos ingresos, incrementar la participación femenina en el mercado laboral y apoyar el desarrollo cognitivo de los/as niños/as<sup>178</sup>. El potencial de la educación y el cuidado de la primera infancia para dar apoyo al desarrollo infantil, en particular al de los/as niños/as de contextos desfavorecidos ha sido reconocido desde hace tiempo<sup>179</sup>.

La duración del permiso parental es 26 veces el número de horas de trabajo semanales por padre/madre por hijo/a. No es remunerado y es un derecho individual no transferible que puede ser utilizado hasta que el/la niño/a cumpla ocho años. Todas las personas trabajadoras con hijos/as tienen derecho al permiso parental, incluidas las parejas del mismo sexo, los padres de niños/as de acogida, hijastros/as, hijos/as adoptivos/as que viven en el mismo hogar así como los/as trabajadores/as con contratos temporales. Las personas que trabajan por cuenta propia no tienen este derecho. En 2015, el uso del permiso parental entre las madres fue dos veces mayor (22 %) que el de los padres (11 %). Además, el porcentaje entre las mujeres con un mayor nivel educativo fue del 56 %, mientras que el de aquellas con un nivel educativo bajo fue del 17 %. Por su parte, las cifras para los hombres fueron del 26 % y el 8 % respectivamente. Las mujeres que trabajan a tiempo completo lo solicitaron más que las que trabajan a media jornada (55 % y 30 % respectivamente)<sup>180</sup>.

Teniendo en cuenta que el pago depende de los convenios colectivos, los índices de utilización de los permisos varían según los sectores. En 2015, el 19 % de los 100 convenios colectivos más extensos de Países Bajos incluía acuerdos adicionales con respecto al permiso parental: 16 de ellos establecían permisos parcialmente remunerados (el pago oscilaba entre el 25 y el 75 %); dos ampliaban la edad del/de la niño/a a 12 años y uno aumentaba la duración del permiso. Los convenios colectivos que complementan la legislación se encuentran principalmente en la administración pública y el sector de la salud<sup>181</sup>.

El rápido crecimiento de la población anciana requiere más cuidados en el hogar y se espera también que aumente la presión para suministrar los cuidados adecuados en las residencias de ancianos. Sin embargo, la calidad no está a la altura de los estándares generales, lo que tiene como consecuencia una mayor presión sobre los cuidados

---

<sup>178</sup> OECD (nº 177).

<sup>179</sup> Early Intervention Foundation, 2018. Enseñanza, pedagogía y práctica en los cuidados de la primera infancia: un análisis de las evidencias (disponible en inglés) <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>.

<sup>180</sup> Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, 2018. Países Bajos (disponible en inglés) [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf).

<sup>181</sup> *Ibid.*

informales, a su vez incentivada por el Gobierno. Las administraciones municipales dan apoyo a los/as cuidadores/as informales proporcionando información, asesoramiento, cuidado de relevo y una muestra de agradecimiento a estas personas. Sin embargo, una de cada diez personas cuidadoras se siente sobrecargada<sup>182</sup>.

En los últimos años se han llevado a cabo recortes en el presupuesto de atención médica. Ahora, es claramente un deseo político que las personas brinden y aumenten los cuidados familiares (*mantelzorg*). Las responsabilidades de cuidados por parte de los miembros de la familia han experimentado un aumento constante a lo largo de los años. Por ejemplo, las administraciones locales verifican si la familia o los/as vecinos/as tienen capacidad para cuidar a una persona enferma y solo proporcionan atención profesional si estos cuidados son insuficientes.

No sorprende que las mujeres lleven una mayor carga de los cuidados informales que los hombres (36 % y 29 % respectivamente). Los estudios muestran que, si bien a los hombres no les supone un problema combinar el empleo remunerado con los cuidados informales, para las mujeres, especialmente para aquellas entre 25 y 49 años, puede suponerles un impedimento en su participación en el mercado laboral. Esto ocurre en el caso de madres, mujeres sin hijos/as y mujeres que trabajan a media jornada. Las personas que trabajan por cuenta propia no tienen acceso a los permisos de cuidados de corta o larga duración, y los estudios indican que experimentan dificultades debido a su función de cuidadores/as: un 44 % tiene dificultades para combinar el trabajo y el cuidado informal y el 58 % tiene problemas económicos debido a las responsabilidades de cuidados<sup>183</sup>.

El permiso para personas cuidadoras en Países Bajos está recogido en la Ley de Empleo y Cuidados (Wazo). Esta se amplió en julio de 2015, y desde entonces concede a las personas cuidadoras el derecho a solicitar un permiso para cuidar no solo a una pareja, hijo/a, padre o madre enfermo/a, sino también a hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, compañeros/as de piso o personas conocidas. Anteriormente solo se podía coger el permiso si la enfermedad de la persona era potencialmente mortal. La ley ha sido modificada para que las personas puedan proporcionar también los cuidados de larga duración necesarios a personas enfermas o con discapacidad. El permiso para cuidados de larga duración garantiza a las personas el derecho a proporcionar cuidados sobre una base más sustancial, cuando sea necesario. Si existe una necesidad de atención inmediata, es posible solicitar en primer lugar un permiso de corta duración y luego cambiarlo más adelante por otro de larga duración. La duración máxima es seis veces las horas de trabajo semanales al año.

---

<sup>182</sup> Red Europea de Políticas Sociales (REPS), 2016. Informe temático sobre medidas de conciliación para las personas en edad de trabajar con familiares dependientes, Países Bajos (disponible en inglés) <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>.

<sup>183</sup> Red Europea de Políticas Sociales (REPS), 2018. Informe temático sobre los retos en materia de cuidados de larga duración en Países Bajos (disponible en inglés) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=en>.

No es un permiso remunerado a menos que exista un convenio colectivo u otra regulación en la que los/as empleadores/as hayan tomado sus propias decisiones al respecto; en ese caso, estos acuerdos tienen más peso que los acuerdos nacionales<sup>184</sup>.

El permiso de paternidad es otro aspecto de la conciliación de la vida laboral y familiar que recientemente ha cobrado especial relevancia en los Países Bajos. Desde el 1 de enero de 2019, los padres (o la pareja de la madre) tienen derecho a un permiso de paternidad de una semana remunerado al 100 %. A partir del 1 de julio de 2020, las parejas tendrán derecho a cinco semanas adicionales de permiso de paternidad remunerado al 70 %.

El Consejo Económico y Social tripartito (*Sociaal Economische Raad*, SER) ha solicitado de forma unánime al Gobierno seis semanas de permiso remunerado al 100 % tanto para madres como para padres. En Países Bajos, el derecho al permiso siempre es individual, por lo que no es transferible.

La *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV) es la federación de sindicatos más grande de Países Bajos. La FNV entiende que el género es un aspecto fundamental de los asuntos de conciliación. Sin embargo, la perspectiva sobre la igualdad de género no se incluye actualmente en su trabajo de forma sistemática. Por ejemplo, la toma de decisiones de la FNV se lleva a cabo en su propio parlamento, y se basa en el asesoramiento de los comités consultivos. Existen comités sobre muchos temas (condiciones de trabajo, términos del empleo, comunicaciones y medios de comunicación, finanzas, asuntos internacionales y solidaridad, oficinas locales/regionales, pensiones, seguridad social, estatutos y normativa, visión y estrategia), pero no existe ninguno específico sobre mujeres e igualdad de género.

#### 5.6.2. Estructuras de la negociación colectiva

En Países Bajos, los sindicatos y los/as empleadores/as tienen una fuerte presencia a nivel nacional. Los tres sindicatos y las tres federaciones de empresarios/as principales son miembros de SER. Además, las asociaciones sindicales y de empresarios/as también forman la Fundación Bipartita del Trabajo (*Stichting van de Arbeid*, STAR). Los sindicatos se implican en todos los problemas sociales y económicos más importantes, principalmente como miembros de estos organismos.

Las consultas pueden tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa. Solo los sindicatos y las organizaciones de empresarios/as tienen potestad para celebrar convenios de negociación colectiva, que pueden ser de aplicación para una sola empresa o para todo un sector<sup>185</sup>.

La negociación predominante se lleva a cabo a nivel sectorial, donde muchas empresas grandes cuentan con su propio convenio. La presencia sindical a nivel de empresa es más bien escasa, y la coordinación de la negociación colectiva es también relativamente débil; las federaciones pueden emitir recomendaciones, pero no son vinculantes. Los/as

---

<sup>184</sup> Red Europea de Políticas Sociales REPS (nº 184). Informe temático sobre medidas de conciliación para las personas en edad de trabajar con familiares dependientes. Países Bajos, 2016 (disponible en inglés) <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>.

<sup>185</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Países Bajos (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-201>.

empleadores/as exigen menos coordinación y piden a los sindicatos que tengan más en cuenta las diferencias entre los sectores y las empresas. La cobertura de la negociación colectiva sigue siendo alta: más del 80 %<sup>186</sup>.

### 5.6.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

#### Buena práctica 1.

##### **Convenio colectivo sobre los cuidados de larga duración, 2017**

**Sector:** Hospitalario

**Firmantes:** NVZ (Dutch association of hospitals), FNV, CNV Zorg en Welzijn, FBZ, NU'91, BRV, NHV, NVAM, LVO, Donor, NVHVV, VF&O, NVLA, NVLKNF, VITHaS, Landelijke vereniging van MS verpleegkundigen y VGN

**Disposiciones clave:**

- Las personas que trabajan en el sector hospitalario tienen derecho a 11 semanas de permiso remunerado al año para brindar los cuidados o atención domiciliar necesaria en caso de enfermedad terminal del cónyuge o pareja, su hijo/a o el de su cónyuge o pareja, hijo/a adoptivo/a, en acogida o el padre o madre que viva en el mismo domicilio.
- El/la empleador/a tiene la obligación de hablar con cada trabajador/a anualmente sobre las posibles responsabilidades de cuidado.
- El/la empleador/a deberá modificar los horarios de trabajo o hacer los ajustes necesarios para que el/la trabajador/a pueda acogerse al permiso para cuidados.
- Cuando la persona trabajadora con responsabilidades de cuidado solicita este permiso, se deberá buscar una sustitución. Los/as trabajadores/as consideraron que esto era una medida necesaria ya que de lo contrario, supondría una mayor carga para sus compañeros/as.

Durante muchos años, el permiso para cuidados en el sector hospitalario ha sido un tema importante. Anteriormente no había sido tan relevante, pero ha quedado recogido en el convenio de 2017. Los/as empleadores/as de este sector consideraron que el acuerdo era necesario ya que muchos/as trabajadores/as tienen responsabilidades de cuidados familiares; una de cada tres personas brinda atención informal fuera de su trabajo. Además, la mayoría de las personas que trabajan en el sector sanitario son mujeres.

#### Buena práctica 2.

##### **Convenio colectivo a nivel de empresa sobre el permiso de paternidad, 2018**

**Sector:** Banca

**Firmantes:** FNV, CNV, De Unie e ING

**Disposiciones clave:**

- Los/as empleados/as del banco ING tienen derecho a tres meses de permiso de paternidad, de los cuales uno se remunera al 100 %.

Los motivos principales por los que se inició esta buena práctica son dos: 1) saber que la relación del padre con su bebé recién nacido desde los primeros días es muy importante para toda la familia y 2) la competencia por contar con empleados/as

<sup>186</sup> Eurofound. 2017. Vivir y trabajar en Países Bajos. Conciliación de la vida laboral y familiar (disponible en inglés) <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>.

experimentados en el mundo de las TIC en el sector bancario, y dado que las empresas buscan nuevos talentos, el hecho de ofrecer un permiso de paternidad es esencial para atraer y retener la fuerza laboral necesaria<sup>187</sup>.

Esta buena práctica ha sido un avance reciente, y según el representante de FNV que fue entrevistado, la respuesta ha sido muy positiva; el personal está contento, la empresa no ha planteado ningún problema y el mensaje es que todas las personas están aprovechando la oportunidad de utilizar el permiso: «Beneficia a los/as trabajadores/as, empleadores/as y a los/as niños/as, por lo que tiene un impacto positivo en la sociedad en general»<sup>188</sup>. Es la primera práctica de este tipo, ha recibido una cobertura mediática positiva y también ha funcionado como incentivo para que otras empresas establezcan medidas similares.

#### 5.6.4. Observaciones finales

El sector hospitalario aceptó la buena práctica del permiso remunerado para cuidados de personas enfermas terminales o cuidados paliativos durante cuatro años; sin embargo, la sociedad en su conjunto considera esto como un tema importante debido al aumento de las responsabilidades de cuidados familiares combinado con una mayor edad de jubilación. Por tanto, «organizar estos asuntos es cuestión de tiempo»<sup>189</sup>.

Del mismo modo, el hecho de haber tomado conciencia de que el permiso de paternidad es clave para la conciliación de la vida laboral y familiar, y de que en otros países europeos tiene una mayor duración que en Países Bajos, contribuyó a la puesta en marcha de esta práctica en el banco. La propuesta de la Directiva de la UE sobre el permiso de paternidad —diez días remunerados al nivel de la baja por enfermedad— se consideró insuficiente. Si bien sería una mejora para Países Bajos, en muchos otros países este derecho es más generoso. Por lo tanto, se estableció el permiso por un periodo más largo y remunerado al 100 %.

### 5.7. Portugal

#### 5.7.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Portugal

Portugal atravesó un difícil proceso de ajuste y recuperación durante las crisis económica y de deuda soberana que también experimentaron otros Estados miembros de la zona euro. Las consecuencias para las relaciones laborales fueron muy graves. Durante ese periodo, la negociación colectiva se sometió a una prueba de estrés con la suspensión de los convenios colectivos y la descentralización de la estructura de la negociación colectiva. Se necesitaron casi diez años para relanzar el crecimiento económico y alcanzar niveles de empleo cercanos a los de antes de la crisis financiera mundial. La brecha de género, que ya era importante antes de la crisis, también empeoró durante ese periodo. En 2015, Portugal alcanzó una puntuación en materia de igualdad

---

<sup>187</sup> Entrevista con Gerard van Hees, Director del departamento de finanzas, FNV, Países Bajos, 30 de mayo de 2018, conversación telefónica.

<sup>188</sup> *Ibid.*

<sup>189</sup> Entrevista con Marco Borsboom, Asesor de políticas sobre atención médica, FNV, 29 de mayo de 2018, Utrecht, Países Bajos.

de género de 56 puntos sobre 100 y se informó de una puntuación en materia de igualdad en los cuidados de tan solo 30 puntos porcentuales<sup>190</sup>.

Si bien las políticas de conciliación se consideran bastante generosas en Portugal: «tenemos la mejor legislación en materia de permiso parental del mundo»<sup>191</sup>, los dirigentes sindicales coinciden en que existe un gran problema a nivel de implementación.

La prestación por el permiso parental es de 120 días remunerados al 100 %. Los progenitores pueden compartir otros 30 días adicionales remunerados al 100 % o utilizarlos individualmente. Con respecto a la prestación por el permiso parental de 150 días, la tasa de sustitución será del 100 % siempre que sea el otro progenitor el que utilice los 30 días adicionales de permiso. En caso de que sea el mismo, la asignación será del 80 %. Si se amplía el permiso parental a 180 días, la tasa de reemplazo del salario será del 83 %.

El uso del permiso parental por parte de mujeres y hombres ha aumentado paulatinamente, en particular de los hombres, cuya participación en el permiso parental no obligatorio aumentó del 30,1 % en 2005 al 58,1 % en 2015<sup>192</sup>. Asimismo, la baja de paternidad está por encima de la media europea, con 25 días hábiles remunerados al 100 %, de los cuales 15 son obligatorios y 10 opcionales. Los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen derecho a solicitar una reducción de jornada durante al menos dos años, pudiéndose ampliar otro año más en caso de un/a tercer/a hijo/a o un/a hijo/a con discapacidad o alguna enfermedad. El/la empleador/a puede rechazar la solicitud de reducción de jornada por «razones operativas justificadas», como por ejemplo, no encontrar un reemplazo adecuado. Recientemente, Portugal estableció el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible o una reducción de jornada para los padres con hijos/as menores de 12 años.

#### 5.7.2. Estructuras de la negociación colectiva

La legislación portuguesa prevé acuerdos a nivel sectorial (CCT) que pueden firmarse a nivel nacional, regional o local, acuerdos de empresa (AE) para una sola empresa y acuerdos para varias empresas (ACT). Tradicionalmente, los acuerdos a nivel sectorial han sido más importantes, ya que daban cobertura a un gran número de personas. Esto explica el hecho de que el país cuente con un nivel de cobertura de negociación colectiva relativamente alto.

La Unión General de Trabajadores (União General de Trabalhadores, UGT) y la Confederación General de Trabajadores Portugueses (Confederação General dos Trabalhadores Portugueses, CGTP-IN) son las dos confederaciones sindicales principales en Portugal. La afiliación sindical es de alrededor del 18,5 %<sup>193</sup>. Ambas

---

<sup>190</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Índice sobre igualdad de género, 2017. Portugal (disponible en inglés) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>.

<sup>191</sup> Entrevista con Soraya Duarte, UGT, Comisión de Mujeres, Lisboa, 19 de septiembre de 2018.

<sup>192</sup> CITE – <http://www.cite.gov.pt/ptacite/licencasparentais.html>.

<sup>193</sup> Instituto Sindical Europeo (ISE), Relaciones laborales en Portugal - Resumen del contexto (disponible en inglés) <https://www.etui.org/ReformsWatch/Portugal/Industrial-relations-in-Portugal-background-summary>.

forman parte del Comité Permanente para el Diálogo Social. Este órgano tripartito es parte del Consejo Económico y Social de Portugal, que participa activamente en la planificación y proposición de políticas económicas y sociales. Los sindicatos participan en las negociaciones colectivas, aunque pueden delegar su poder para celebrar convenios colectivos en los representantes de las personas trabajadoras en las empresas. Según el principio de afiliación, los convenios colectivos solo son de aplicación para los/as empleadores/as y asociaciones de empresarios/as que los suscriban. Del mismo modo, solo se aplican a las personas afiliadas al sindicato que firmó el acuerdo. El número de convenios colectivos y la cobertura de la negociación colectiva disminuyeron drásticamente de 1 894 convenios en 2008 a 241 en 2013 (DGERT, 2018). Asimismo, se produjo una disminución drástica de los acuerdos sectoriales, si bien aumentaron de manera simultánea los de empresa entre 2011 y 2017. Datos recientes sugieren que ha habido un aumento de los acuerdos con 821 en 2017 (DGERT, 2018).

Los convenios de empresa prevalecen sobre los sectoriales. La negociación colectiva antes y después de la crisis se ha centrado principalmente en los salarios y la jornada laboral. Muy pocos acuerdos se centraron en otros temas, entre ellos la conciliación de la vida laboral y familiar. Un problema que salió a la luz durante el periodo de austeridad fue la ampliación y finalización de los convenios colectivos. En el pasado, la prórroga era casi automática. Sin embargo, como parte de los acuerdos alcanzados en el marco del rescate financiero de Portugal, las prórrogas automáticas fueron prácticamente eliminadas. El resultado fue una disminución drástica del número de acuerdos ampliados de esta forma. En 2010, el Gobierno prorrogó un total de 116 convenios a nivel sectorial, que daban cobertura a 78900 personas, para incluir a todas las personas trabajadoras del sector en cuestión. Sin embargo, en 2011 esta cifra cayó a 17 y a 12 en 2012<sup>194</sup>.

Las medidas de austeridad también afectaron de otra forma al sistema de negociación colectiva en Portugal. En agosto de 2012, el Código laboral incorporó dos modificaciones que permitieron una mayor descentralización, lo que tuvo un impacto tangible en el poder de negociación de los sindicatos.

En virtud de una de las modificaciones, los sindicatos pueden delegar la negociación colectiva en los organismos a nivel de empresa en el caso de empresas pequeñas. El otro cambio establece que los convenios a nivel sectorial pueden incluir cláusulas que permitan a los convenios a nivel de empresa ser distintos de los acuerdos a nivel sectorial en materia de salario, jornada laboral y flexibilidad. Un informe de la OIT publicado en octubre de 2018 afirma que «el diálogo social entre el Gobierno del país y los interlocutores sociales que tuvo lugar antes y después de la crisis, si bien no resultó en un consenso, fue clave para los avances del país en la última década [...], sin

---

<sup>194</sup> Instituto Sindical Europeo (ISE), Participación de los/as trabajadores/as. Portugal, Negociación colectiva (disponible en inglés) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>.

embargo, cuando se tomaron decisiones unilateralmente o en contra de los intereses de los sindicatos y/o empleadores/a, este resultó en conflicto y retroceso»<sup>195</sup>.

No obstante, es posible que el acuerdo tripartito del 18 de junio de 2018 marque un hito importante en la reconstrucción de una cultura de negociación colectiva más fuerte, ya que respalda un mayor dinamismo en relación con los convenios colectivos y una mayor consulta a los/as trabajadores/as con respecto a los bancos de tiempo, entre otros temas<sup>196</sup>.

### 5.7.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

La aplicación tanto de la legislación como de los convenios colectivos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los mayores desafíos que deben abordar los sindicatos. En ese sentido, la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género (CIG) y la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE), creadas por Decreto-Ley en 2012, desempeñan un papel fundamental. Las dos grandes confederaciones sindicales participan en la toma de decisiones de estas comisiones. Las buenas prácticas en Portugal se centran en la capacidad para integrar las disposiciones legales ya existentes sobre la conciliación en los convenios sectoriales y de empresa, lo que las hace responsables ante la supervisión de la CITE, que cuenta con un mecanismo de supervisión único y muy potente en materia de igualdad de género en el mercado laboral.

Muchos de los convenios colectivos más recientes se han centrado en los salarios y las escalas salariales. Las negociaciones relativas al salario son importantes, pero no son necesariamente una panacea para cerrar la brecha salarial de género en Portugal, que ronda el 19 % y, por lo tanto, supera el promedio del 16 % de la UE. Solucionar el problema de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres requiere un esfuerzo continuo a varios niveles, entre los que se encuentran no solo combatir los estereotipos basados en el género sobre los roles y las aspiraciones de las mujeres, sino también fortalecer las políticas sobre maternidad y paternidad, así como el permiso parental, y abogar por una mejor distribución de las responsabilidades familiares. Si bien la brecha salarial sigue siendo un gran reto para los sindicatos en Portugal, se han hecho algunos esfuerzos para abordar directamente los problemas de la conciliación de la vida laboral y familiar. La cifra de convenios que hacen referencia a la conciliación aumentó de 47 en 2016 a 55 en 2017 de los 208 convenios colectivos publicados en 2017<sup>197</sup>. Según un análisis realizado por el Centro de Relaciones Laborales (CRL), 3 abordaron las

---

<sup>195</sup> OIT, 12.10.2018. Las políticas adoptadas en Portugal para responder a la crisis estimularon el crecimiento y el empleo: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_646879/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646879/lang-es/index.htm).

<sup>196</sup> Elimina el banco de tiempo individual y grupal (permitiendo que la jornada laboral normal se incremente dos horas al día con un límite de 50 horas a la semana y 150 horas al año) y originando acuerdos. También establece que los bancos de tiempo ya existentes por convenio finalicen como máximo un año después de la entrada en vigor de la nueva normativa, reservando la adopción del banco de tiempo a la negociación colectiva o a los acuerdos de grupo mediante consultas con los/as trabajadores/as.

<sup>197</sup> Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolução coletiva de 2017 - Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS. [http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017\\_aprovado\\_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf](http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017_aprovado_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf).

fórmulas de trabajo flexible para los padres y madres, 2 incluyeron los bancos de tiempo, 11 ajustaron la jornada laboral normal, 40 proporcionaron tiempo libre adicional y 6 mejoraron la flexibilidad.

### **Buena práctica 1.**

#### **Convenio colectivo sobre la jornada laboral y la flexibilidad, 2017**

**Sector:** Químico

**Firmantes:** GROQUIFAR-Asociación de Mayoristas de Productos Químicos y Farmacéuticos y Federación de Sindicatos de Industria, Energía y Transporte-COFESINT<sup>198</sup>

#### **Disposiciones clave:**

- Reducción de la jornada laboral de hasta diez horas por semana si el/la hijo/a tiene una discapacidad o enfermedad crónica (hasta que cumpla un año).
- Los/as trabajadores/as que tengan uno/a o más hijos/as menores de 12 años tienen derecho a trabajar a tiempo parcial o de forma flexible, en las condiciones legalmente definidas sin exceder las 40 o 43 horas al mes para los/as trabajadores/as cuyas horas de trabajo son, respectivamente, 35 horas o más por semana.
- Los/as trabajadores/as que tengan uno/a o más hijos/as menores de 12 años tienen derecho a trabajar a tiempo parcial o de forma flexible, en las condiciones legalmente definidas.
- Los/as empleados/as que tengan hijos/as con una discapacidad o enfermedad crónica podrán trabajar a tiempo parcial o de manera flexible, independientemente de la edad, bajo los términos y condiciones legalmente establecidos.
- Permiso prenatal: el padre tiene derecho a cogerse cuatro días hábiles.

### **Buena práctica 2.**

#### **Convenio colectivo sobre el subsidio para el cuidado de los/as hijos/as, 2017**

**Sectores:** Energía y Transporte

**Firmantes:** ANIL-Asociación Nacional de Industriales de Lana y la Federación de Sindicatos de Industria, Energía y Transporte-COFESINT

**Disposiciones clave:** (no aplica para GROQUIFAR)

- Apoyo para el cuidado de los/as hijos/as de las personas trabajadoras. Después del periodo de permiso parental inicial, las empresas concederán a sus trabajadores/as una prestación mensual para el cuidado de sus hijos/as de hasta seis años de edad, para el pago de guarderías, otras instituciones o personas debidamente legalizadas.
- La cuantía de la prestación corresponderá al 50 % de la cantidad que el/la trabajador/a paga por el cuidado de cada hijo/a, y en ningún caso excederá el 10 % de la remuneración del grupo.

<sup>198</sup> Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017. Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.

### Buena práctica 3.

#### **Acuerdo de empresa sobre la flexibilidad de la jornada laboral para los cuidados, 2018**

**Sector:** Turismo

**Firmantes:** Viking Cruises Portugal, S.A. y Federación de Sindicatos de los Trabajadores del Mar–FESMAR

**Disposiciones clave:**

- Uno de los progenitores tiene derecho a reducir su jornada laboral diez horas a la semana sin exceder las 40 o 43 horas al mes si trabaja a jornada completa y si el/la recién nacido/a tiene una discapacidad o enfermedad crónica.
- Los/as trabajadores/as que tengan uno/a o más hijos/as menores de 12 años tienen derecho a trabajar a tiempo parcial.
- El trabajo a tiempo parcial flexible es aplicable independientemente de la edad de los/as trabajadores/as con hijos/as.
- Los/as empleados/as tienen derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de 30 días al año para proporcionar atención inexcusable e indispensable en caso de enfermedad o accidente de un/a hijo/a menor de 14 años.
- En caso de hospitalización de un/a menor de 14 años, el derecho a ausentarse se amplía durante el periodo de hospitalización.
- Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo para brindar asistencia urgente y esencial en caso de enfermedad o accidente hasta un máximo de 15 días por año.

#### 5.7.4. Observaciones finales

Portugal ha recuperado progresivamente la estabilidad financiera y fiscal. Sin embargo, a pesar de la lenta recuperación económica y laboral, sigue habiendo preocupación por la calidad de los empleos, particularmente por la segmentación laboral y el desempleo juvenil. La negociación colectiva facilitó la salida de la crisis, pero se centró demasiado en la negociación salarial. El último informe de la OIT<sup>199</sup> sobre Portugal sugiere que examine formas para «dinamizar el contenido de los convenios colectivos para ir más allá de los salarios y la jornada laboral». La presión sindical ha hecho mucho en los últimos diez años para mejorar las disposiciones legales sobre el permiso parental y ha trabajado junto con la CITE supervisando y evaluando los convenios colectivos y su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar. Los convenios colectivos, en su mayor parte, no crean nuevos derechos a nivel sectorial o de empresa en lo que respecta la conciliación, pero sus cláusulas sirven para que se aplique mejor la legislación existente. La implementación sigue siendo el mayor reto para mejorar la conciliación de

---

<sup>199</sup> OIT (nº 197).

padres, madres y personas cuidadoras<sup>200</sup>. Sin embargo, la legislación también podría mejorarse. Una mejor legislación podría: ayudar a garantizar una mejor implementación de las disposiciones legales; condenar la vulneración de la legislación imponiendo las sanciones adecuadas; exigir a las empresas que se sensibilicen con los problemas de conciliación; y añadir prestaciones económicas para el cuidado de los/as hijos/as.

## 5.8. Eslovenia

### 5.8.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Eslovenia

En términos generales, la legislación en materia de conciliación en Eslovenia se considera generosa en comparación con otros países europeos<sup>201</sup>.

El periodo de la prestación por el permiso parental se divide en tres partes: el permiso de maternidad, el de paternidad y el parental. El permiso de maternidad tiene una duración de 105 días y debe usarse ininterrumpidamente en forma de ausencia total del trabajo. La madre comienza la baja 28 días antes de la fecha prevista para el nacimiento. Durante este permiso, tiene derecho a una prestación del 100 % de su salario promedio del año anterior.

El permiso parental es un derecho individual de cada progenitor. Su duración es de 260 días, pero puede ampliarse otros 90 días en caso de gemelos. Cada progenitor tiene 130 días de permiso. Sin embargo, la madre puede transferir 100 días al padre, mientras que los 30 días restantes son intransferibles. Esto contrasta con el derecho del padre a transferir la totalidad de sus 130 días a la madre. Hasta 2012, la prestación por el permiso parental durante el periodo de la baja era del 100 % del salario promedio de los doce meses anteriores al permiso. Desde entonces, hasta enero de 2019, debido a las medidas de austeridad, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades estableció el pago del 90 % del salario promedio del año anterior. Además, contaba con el límite de que no podía ser superior al doble del salario mensual promedio en Eslovenia. En los casos en que el salario promedio no superaba el salario mínimo, la remuneración era del 100 %<sup>202</sup>. Estas medidas de austeridad fueron eliminadas a la vista de la mejora de la economía y de las presiones por parte del ZSSS, algunas ONG y el apoyo de los medios de comunicación. Desde enero de 2019, está en vigor nuevamente la tasa de reemplazo del salario del 100 % y un aumento del límite máximo hasta 2,5 veces el salario mensual promedio en Eslovenia.

La legislación sobre el permiso de paternidad es también generosa. Eslovenia introdujo este permiso en 2003. Desde entonces, se han realizado algunas revisiones con respecto

---

<sup>200</sup> Entrevista con el Secretario general de UGC, 19 de septiembre de 2018.

<sup>201</sup> Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, 2015. Análisis comparativo de la implementación de la legislación de la UE en materia de igualdad de género en los Estados miembros de la UE, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Islandia, Liechtenstein, Montenegro, Noruega, Serbia y Turquía (disponible en inglés) <http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>.

<sup>202</sup> Para una información más detallada sobre la legislación en materia de conciliación, consulte: Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, 2018. Informe sobre Eslovenia: ¿Cómo se transpone la normativa de la UE a la legislación nacional? (disponible en inglés) <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>.

a la duración, la compensación y la flexibilidad de su utilización. Desde enero de 2018, los padres pueden cogerse 30 días remunerados de permiso de paternidad intransferible. Cuatro de cada cinco padres utilizan 15 días de permiso; mientras que menos de uno de cada cinco solicita más de 15 días. Las razones principales son que la segunda parte del permiso de paternidad no se compensaba al 100 % (antes de 2016, eran 15 días de permiso remunerado y 15 no remunerados) y los obstáculos por parte de los/as empleadores/as. El índice de padres que toma al menos una parte del permiso parental ha ido aumentando lentamente del 5 % a mediados de la década de 2000 al 6-7 % entre 2012-2016<sup>203</sup>. El año pasado se introdujo un permiso de paternidad más simple, transparente y flexible que se aplica a los padres cuyos/as hijos/as nacieron después de mayo de 2018. Permite dividir el permiso en dos partes; los primeros 15 días deben tomarse hasta un mes después de que finalice el permiso parental, mientras que los otros 15 días deben usarse antes de que el/la niño/a termine el primer curso de la escuela primaria. El permiso de paternidad puede utilizarse a tiempo completo o parcial. La prestación es la misma que la del permiso parental. Sin embargo, en materia de cuidados, la legislación es más restrictiva tanto en términos de tiempo (lo estándar es de 15 a 30 días hábiles según el tipo de cuidado) como de compensación, con un pago equivalente al 80 % del salario base promedio de los 12 meses anteriores a la solicitud. En cuanto a las fórmulas de trabajo flexible, los/as trabajadores/as eslovenos pueden solicitar media jornada. Este derecho lo ostenta el padre o madre a cargo de su hijo/a de hasta tres años de edad, y en caso de tener dos, puede ejercerse hasta que el/la hijo/a de menor edad finalice el primer curso de la escuela primaria. El/la empleador/a cubre el salario de la persona trabajadora en función de las horas de trabajo reales<sup>204</sup>. Por su parte, el Estado esloveno asume la responsabilidad de garantizar una cobertura total de la seguridad social sobre la base del salario mínimo. Existe un buen número de disposiciones específicas sobre conciliación, que tienen en cuenta la variedad de situaciones a las que se enfrentan los padres, madres y personas cuidadoras<sup>205</sup>.

### 5.8.2. Estructuras de la negociación colectiva

La cobertura de los convenios colectivos (CC) en Eslovenia es una de las mayores de la Unión Europea, llegando hasta casi el 80 %<sup>206</sup>. Por ello, los convenios colectivos son instrumentos clave para estructurar las relaciones laborales. En este contexto, se afirma

---

<sup>203</sup> Red internacional sobre políticas e investigación de permisos, 2018. Eslovenia (disponible en inglés) [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf).

<sup>204</sup> El objetivo de este derecho es la atención y el cuidado de los/as hijos/as.

<sup>205</sup> Consulte: Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación (nº 204) y Observatorio Social Europeo (OSE), 2018. Breve resumen de las medidas sobre conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea. Informe de país (disponible en inglés) [https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc\\_wlb\\_country\\_sheets\\_ose\\_final\\_19\\_01\\_2018.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf).

<sup>206</sup> La cobertura total se ha ido construyendo desde 2005 (96 %), también debido al cambio de ley que exigía la afiliación obligatoria a las Cámaras de Comercio e Industria, que son también signatarios de los convenios colectivos.

que la negociación colectiva ha contribuido «considerablemente» a la reducción de las desigualdades de género en Eslovenia<sup>207</sup>.

En el sector privado, la negociación colectiva tiene lugar entre los sindicatos y los/las empleadores/as a nivel sectorial y de empresa, mientras que en el sector público existe un acuerdo que abarca la totalidad del sector no comercial, así como otros acuerdos distintos para sus diferentes partes.

Por otro lado, se han producido acuerdos nacionales tripartitos entre sindicatos, empleadores/as y gobiernos, que han abarcado una serie de asuntos económicos y sociales. El Consejo Económico Tripartito (ESS, por sus siglas en inglés)<sup>208</sup> no solo debate cuestiones como las pensiones y la salud sino que también revisa las propuestas legislativas en lo referente al empleo, fiscalidad, presupuestos, salario mínimo, programa nacional de reforma, etc.<sup>209</sup>.

La negociación a nivel sectorial reúne a los sindicatos y a las asociaciones de empresarios, entre ellas la Cámara de Comercio e Industria. Los/as negociadores/as sindicales son en su mayoría funcionarios/as sindicales profesionales y representantes sindicales de las empresas.

El movimiento sindical esloveno está compuesto por siete confederaciones y algunos sindicatos no afiliados/autónomos. La ZSSS incorporó estructuras sindicales que existían antes de la independencia de Eslovenia en 1991 y desde entonces ha sido la principal confederación de Eslovenia. La segunda más grande es la Confederación de Sindicatos de Servicios Públicos de Eslovenia (KSJS, por sus siglas en esloveno), con el Sindicato de Educación, Ciencia y Cultura de Eslovenia como su afiliado mayor.

La negociación colectiva trata cuestiones relativas a la remuneración, condiciones laborales, tiempo de trabajo, así como los problemas de conciliación. Una encuesta realizada por el proyecto GEQUAL<sup>210</sup>, que recogió las opiniones tanto de

---

<sup>207</sup> Fulton, L. 2013. Representación de los trabajadores en Europa. Servicio de Estudios Laborales y ETUI.

Producido con el apoyo de la Red SEEurope (disponible en inglés) <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

<sup>208</sup> El Consejo Económico y Social de la República de Eslovenia (CES) fue creado en junio de 1994 por los interlocutores sociales (asociaciones de empresarios, sindicatos y el Gobierno de la República de Eslovenia). El CES se organiza según el modelo de tripartismo de la OIT. El CES se fundó como la principal institución consultiva y de coordinación del diálogo social en Eslovenia. Se creó principalmente para tratar cuestiones relacionadas con los acuerdos sociales y la política salarial, la política social, las relaciones laborales, el empleo y los temas relacionados con el empleo, las relaciones laborales (sistema de negociación colectiva, etc.), los precios y los impuestos, el sistema económico, la política económica, la seguridad jurídica y otros ámbitos de interés de los interlocutores sociales. Además de ocuparse de los ámbitos que requieren un acuerdo tripartito, el CES también supervisa otras cuestiones de carácter económico y social. También examina los proyectos legislativos que abarcan todo el espectro de las relaciones económicas y sociales entre empresarios/as y trabajadores/as. Más información (disponible en inglés) <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>.

<sup>209</sup> El Instituto Sindical Europeo (ETUI), participación de los trabajadores. Eslovenia, negociación colectiva (disponible en inglés) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>.

<sup>210</sup> Eurofound, 2016. Eslovenia: Promoción de la igualdad de género y de la conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos (disponible en inglés)

empleadores/as como de sindicatos, mostró que ambos consideraban importante mejorar las medidas para los padres y madres de niños/as de primaria o los/as recién incorporados/as a la guardería, así como la flexibilidad de los horarios de trabajo para favorecer la conciliación. La ZSSS llevó a cabo su propia encuesta en 2015 entre los/as representantes sindicales que participaron en la negociación colectiva a todos los niveles. Los resultados mostraron que casi el 93 % consideraba que las medidas para mejorar la conciliación en los convenios colectivos eran muy importantes para regular las relaciones laborales y que debían ser acordadas en los diferentes niveles del diálogo social. El informe concluye que el papel de los interlocutores sociales en la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral es fundamental y que la negociación colectiva ofrece la oportunidad de introducir en los convenios una amplia variedad de enfoques y buenas prácticas para conciliar el trabajo y la familia<sup>211</sup>.

### 5.8.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

Las cuestiones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar son de vital importancia para los sindicatos eslovenos. A pesar de contar con un marco jurídico relativamente generoso, los sindicatos han pedido sistemáticamente que se mejoren las medidas en esta materia en los diferentes sectores y empresas y han negociado con éxito algunos convenios colectivos sustanciales que permiten a las personas trabajadoras conciliar mejor su vida laboral y familiar. Uno de estos acuerdos se ha alcanzado recientemente en el sector de la venta al por menor y del comercio y cubre a más de 100000 personas trabajadoras. El documento se firmó el 16 de julio de 2018 y fue negociado entre el Sindicato de Trabajadores del Sector del Comercio de Eslovenia (SDTS, por sus siglas en esloveno) del lado sindical y la Cámara de Comercio Eslovena (TZS, por sus siglas en esloveno), la Asociación de Empleadores de Eslovenia (ZDS, por sus siglas en esloveno) y la Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia (GZS, por sus siglas en esloveno) por parte de la patronal<sup>212</sup>.

Asimismo, los sindicatos del sector público se han mantenido firmes en cuanto a la importancia de las cuestiones relativas a la conciliación, en particular en sectores como el de la policía, en los que la flexibilidad compite a menudo con la regularidad necesaria para atender a los/as niños/as o familiares dependientes.

#### **Buena práctica 1.**

#### **Convenio colectivo sobre las fórmulas de trabajo flexible para el sector comercial esloveno, 2018**

**Sector:** Venta al por menor y comercio: 15372 empresas. 85 con más de 250 personas

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>.

<sup>211</sup> República de Eslovenia, Oficina del Gobierno para el Desarrollo y la Política de Cohesión Europea, 2014. Conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos: papel de los interlocutores sociales en la promoción de la igualdad de género (GEQUAL) (disponible en inglés) <https://institut-delo.com/S40300/GEQUAL?Language=en>.

<sup>212</sup> Entrevista a M. Sc. Andreja Poje, dipl. univ. ekon, Secretario ejecutivo de economía e igualdad de oportunidades de la ZSSS y Ladi Rožič, Secretario general del sindicato de trabajadores del sector del comercio de Eslovenia, (6 de julio de 2018–Montepuliciano, Italia)

trabajadoras

**Firmantes:** El Sindicato de Trabajadores del Sector Comercial de Eslovenia (SDTS) y la Cámara de Comercio Eslovena (TZS), la Asociación de Empresarios de Eslovenia (ZDS) y la Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia (GZS)

**Disposiciones clave:**

- Reduce el trabajo los domingos y prohíbe a todos/as los/as empleados/as trabajar en días festivos locales o nacionales.
- Los trabajadores en plantilla no pueden trabajar más de dos domingos al mes y no más de 20 domingos al año.
- Prohíbe trabajar los domingos a las personas trabajadoras a cargo de niños/as de hasta tres años, a las que están embarazadas, en periodo de lactancia o a los/as padres o madres solteros/as a cargo de un/a niño/a con enfermedad grave o discapacidad física o mental;
- El trabajo de los domingos puede ser realizado por trabajadores/as a cargo de niños/as de hasta tres años si lo solicitan y firman por escrito (la firma puede revocarse en cualquier momento).
- Está totalmente prohibido trabajar 15 días festivos.
- Si el/la empleador/a incumple el acuerdo sobre las categorías protegidas respecto al trabajo en domingos y días festivos, tendrá que pagar al trabajador el 500 % de su salario base mensual.

El convenio colectivo entró en vigor el 15 de agosto de 2018 y es válido hasta el 31 de diciembre de 2022. Una vez finalizado, sus disposiciones serán válidas hasta la firma de uno nuevo, pero no por más de un año después de la fecha de vencimiento.

Los/as trabajadores/as del sector minorista y del comercio en Eslovenia a menudo tienen que trabajar horas y días de trabajo que incluyen domingos o días festivos, lo que dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as con hijos/as. Ya en 2006, el Sindicato de Trabajadores del Sector del Comercio de Eslovenia (SDTS) había abordado esta cuestión del tiempo y las condiciones laborales en días normalmente no laborables y definió el único convenio colectivo que detallaba el tiempo de trabajo en el sector<sup>213</sup>. Este acuerdo, firmado en 2006, reducía el número de domingos que se podía pedir a un/a trabajador/a que trabajara a dos días al mes y a un número máximo de 26 domingos al año. Asimismo, se prohibió a los/las empleadores/as solicitar a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia que trabajaran los domingos, así como a las personas trabajadoras con hijos/as de hasta tres años de edad y a los/as padres o madres solteros/as que tuvieran un hijo/a enfermo/a. Sin embargo, en

---

<sup>213</sup> El tiempo de trabajo normal en el comercio minorista es de 40 horas semanales repartidas en seis días, con un límite máximo de 56 horas semanales, tal como se define en la Directiva europea sobre el tiempo de trabajo en caso de distribución desigual y temporal del mismo. En estos casos, según el CC, el/la empleador/a está obligado a realizar un análisis de las horas extra cada tres meses y a petición del sindicato. En los siguientes 12 meses, el/la empleado/a tiene derecho a canjear sus horas extras por días libres. En caso de que esto no fuera posible durante ese periodo, el/la empleador/a deberá pagar al/a la trabajador/a las horas extra en el mes siguiente a la finalización de dicho periodo a una tarifa por hora de su salario básico incrementada en un 60 %. En caso de que el tiempo de trabajo se distribuyera equitativamente, no debería exceder las 48 horas semanales (incluidas las horas extraordinarias). Los/as empleados/as deben tener al menos 11 (12) horas consecutivas de descanso diario y al menos 24 horas de descanso semanal ininterrumpido cada 7 días, durante un periodo de referencia de dos semanas. (Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:es:PDF>.

los dos últimos casos, podrán trabajar los domingos siempre que den su consentimiento por escrito. También definió las mismas restricciones en relación al trabajo en días festivos (para padres y madres con hijos menores de tres años, durante el embarazo o cuando deben cuidar a un niño/a enfermo), y prohibió solicitar a los/as empleados trabajar durante cinco días festivos nacionales (1 de enero, 1 de mayo, 1 de noviembre, 25 de diciembre y Semana Santa). «Sin embargo, se constató que los/as empleadores/as estaban explotando el uso de la firma, solicitando a los/as trabajadores/as que firmaran de forma proactiva y muchos/as de ellos/as se mostraban reacios a negarse», explicó Andreja Poje, Secretaria Ejecutiva de Economía e Igualdad de Oportunidades<sup>214</sup>. A medida que el problema se agudizaba, la ZSSS emprendió una revisión de la influencia del convenio colectivo existente y exigió que el trabajo en domingos y días festivos estuviera totalmente prohibido para los/as trabajadores/as con hijos/as menores de tres años.

Durante las negociaciones, que se llevaron a cabo por etapas, la conciliación entre la vida laboral y familiar fue una cuestión importante, ya que muchos/as trabajadores/as habían perdido sus puestos de trabajo por la crisis financiera.

Con menos personal pero con el mismo volumen de trabajo, la carga laboral aumentó exponencialmente. Para muchos/as trabajadores/as, los 5,40 euros adicionales por hora o el 100 % del salario base<sup>215/216</sup> (*se aplica el principio de favoritismo*) que se añadía a su salario base al trabajar los domingos, suponía un incentivo que comprometía su tiempo con la familia.

Las negociaciones finales tuvieron lugar en noviembre de 2017 y el acuerdo se firmó en diciembre del mismo año. Cuando se firmó en diciembre de 2017, muchos/as trabajadores/as del sector minorista y comercial se enfadaron debido a que temían perder los altos suplementos que recibían por trabajar los domingos. En respuesta a esto, la ZSSS renegoció el convenio colectivo impulsando la posibilidad de trabajar los domingos con la condición de que pudiera en cualquier momento poner fin a su disponibilidad para trabajar. Además, se acordó que debería prohibirse el trabajo en días festivos. Por otro lado, los/as empleadores/as que incumplieran el acuerdo podrían ser multados con una cuantía equivalente al 500 % del salario base mensual o de la tarifa horaria correspondiente del empleado/a.

Las negociaciones se consideraron muy duras durante los dos meses en los que se llevaron a cabo, pero los/as empleadores/as estuvieron receptivos, entre otras cosas

---

<sup>214</sup> Entrevista con Andreja Poje.

<sup>215</sup> El salario de un empleado es, de conformidad con la Ley de Relaciones Laborales, una suma del salario básico (definido en función de la dificultad del trabajo) y de suplementos relacionados con la distribución del tiempo de trabajo (trabajo nocturno, trabajo dominical, trabajo en días festivos, etc.), así como suplementos por condiciones especiales de trabajo relacionadas con cargas especiales en el trabajo, influencias ambientales desfavorables, parte de la remuneración por rendimiento y suplemento por antigüedad. El convenio colectivo para el comercio minorista sigue teniendo uno de los suplementos más altos por trabajar en un horario de trabajo desfavorable.

<sup>216</sup> El salario base en Eslovenia no representa el precio de la mano de obra, es solo una herramienta para el cálculo del salario pagado.

porque la SDTS tenía mucho peso. Al estar bien organizados y ser capaces de coordinarse rápidamente, los /as empleadores/as temían realmente que se produjeran posibles huelgas. Los sindicatos tuvieron el apoyo de abogados/as y economistas en cada etapa de las negociaciones. Además, los sindicatos investigaron las empresas en las que sabían que había problemas y presentaron esa información a los/las empleadores/as. Los representantes sindicales se aseguraron de mantener informados a sus miembros. La nueva propuesta fue revisada por el «Comité de la República» que reúne a los representantes sindicales de las empresas en cuestión. Sin embargo, la propuesta final de convenio colectivo fue rechazada por los miembros, lo que hizo que la persona a cargo de la negociación enviara una carta a los/as empleadores/as enumerando los puntos que no podían aceptarse. Al final, los/as empleadores/as aceptaron esos puntos, que incluían un aumento salarial por trabajar los domingos (de 5,40 a 6,05 euros o el 100 % del salario base si este era superior), la prohibición de trabajar todos los días festivos y la reducción del trabajo los domingos a 20 al año y dos al mes.

### ***Buenas prácticas en el sector público - La Policía***

Los convenios colectivos en el sector público incluyen a toda la población activa. El artículo 182 de la Ley de Relaciones Laborales (ERA-1) atribuye a los/as empresarios/as la responsabilidad sobre la conciliación de la vida laboral y familiar pero solo de forma muy general. Los detalles de la misma se negocian y se establecen en los convenios colectivos.

#### **Buena práctica 2.**

##### **Convenio colectivo sobre las fórmulas de trabajo flexible y la jornada laboral de los/as agentes de policía, 2012**

Sector: Sector público/Policía

Firmantes: El Sindicato de la Policía de Eslovenia (PSS, por sus siglas en esloveno) y el Sindicato de Oficiales de Policía de Eslovenia (SPS, por sus siglas en esloveno); el Gobierno de la República de Eslovenia (el Ministro del Interior)

#### **Disposiciones clave:**

Los padres y madres de niños/as en edad escolar tienen derecho a al menos diez días de sus vacaciones anuales durante las vacaciones escolares. En caso de que ambos progenitores sean agentes de policía, tienen derecho a utilizar sus vacaciones anuales al mismo tiempo.

Protección parental especial:

- Los padres y madres no pueden ser enviados/as o trasladados/as a otra unidad que esté a más de 30 km de su actual lugar de trabajo hasta que el niño cumpla siete años. Esto es aplicable a uno de los progenitores en caso de que ambos sean policía y a las familias monoparentales; Este derecho también se garantiza a la persona trabajadora a cargo de un familiar con alta discapacidad física o mental;
- Los padres y madres no pueden trabajar más tarde de las 15:30 a menos que dé su consentimiento. Se garantiza esta protección para las trabajadoras embarazadas o lactantes y para aquellos/as trabajadores/as que estén a cargo de los cuidados de un niño/a de hasta tres años de edad y en caso de familias monoparentales hasta que el niño cumpla los siete años de edad. Si ambos progenitores son agentes de policía, este derecho podrá ser ejercido por uno de ellos.

El convenio colectivo se acordó inicialmente por un periodo de cinco años, aunque con una prórroga automática de tres años a menos que una de las partes denuncie el contrato con un previo aviso de seis meses antes de su fecha de finalización.

Si bien el acuerdo sobre salarios, incentivos y bonificaciones no fue respetado por el Estado y tuvo como resultado que se emprendieran acciones judiciales, las disposiciones sobre la conciliación se aplicaron con éxito.

El convenio colectivo inicial negociado entre el Estado esloveno y el Sindicato de la Policía de Eslovenia (PSS) en 2012 tuvo un comienzo difícil, ya que el Estado en un principio se negó por completo a negociar. Durante ese tiempo, el Gobierno esloveno había estado adoptando medidas de austeridad relacionadas con la crisis que tenían como resultado de la disminución de los salarios. Al PSS le preocupaba que estas medidas afectaran también a determinadas prestaciones, como los planes de reembolso, que la policía, dada la naturaleza de su trabajo, utilizaba mucho más que otros sectores del sector público. Además, muchos agentes de policía, mujeres<sup>217</sup> y hombres, exigían mejores derechos parentales para poder pasar más tiempo con sus hijos/as. Así pues, la cuestión de la conciliación se convirtió en una parte muy importante de las negociaciones, ya que a menudo los agentes eran trasladados/as o enviados/as lejos de su actual lugar de trabajo; no era raro que fueran trasladados/as a más de 70 kilómetros de su lugar de trabajo. Cuando el Estado se negó a negociar, el PSS decidió ponerse en huelga, un derecho conseguido con mucho esfuerzo con la excepción de la «Ley de Huelga de 1991»<sup>218</sup>. La huelga fue apoyada por el 80 % de los/as miembros del sindicato y fue anunciada con diez días de antelación. Si bien la huelga continuó por la cuestión salarial y duró casi un año con acciones minimalistas pero efectivas, solo hicieron falta cuatro días para que se adoptara el artículo 19 que prohibía el traslado de los padres y madres a más de 30 kilómetros de sus hogares. Por otro lado, también se aceptó el artículo 22 c), que limitaba su horario de trabajo al turno de mañana. La amenaza de una huelga y la huelga en sí misma resultaron ser un recurso importante para la negociación.

Sin embargo, todavía quedan algunas cuestiones importantes por resolver. Entre ellas, la evaluación y promoción de las mujeres que disfrutaron del permiso parental y de maternidad, con una duración media de un año. Durante ese año, las mujeres no participaron en la evaluación anual de progreso, que supone un paso importante para su promoción. Esta cuestión se presentó al Defensor del principio de igualdad en Eslovenia en 2018. Otras cuestiones objeto de negociación incluyen: un horario de trabajo más flexible para los padres y madres que trabajan en la administración de la policía y disposiciones que regulan el permiso de las personas cuidadoras. Mientras que el permiso para estas personas se define como un permiso para que los padres y madres puedan atender a un/a hijo/a enfermo/a, es básicamente generoso en términos de

<sup>217</sup> La policía eslovena cuenta con un 15 % de mujeres según el PSS.

<sup>218</sup> La prohibición general de huelga a los funcionarios públicos en algunos Estados miembros fue impugnada en repetidas ocasiones. Bélgica, Irlanda y Portugal presentaron denuncias de acuerdo a la Carta Social Europea.

duración y está cubierto por el seguro nacional de enfermedad, el reglamento no incluye el cuidado de las personas mayores dependientes. Se trata de una cuestión que sigue ocupando un lugar destacado en la agenda de los sindicatos eslovenos.

**«Deben negociarse normas y derechos mínimos para la policía a nivel europeo», Alen Pečarič, negociador principal del PSS y miembro del Comité Ejecutivo de Eslovenia.**

#### 5.8.4. Observaciones finales

Entre 1990 y 1991 se firmaron dos convenios colectivos generales en Eslovenia, uno para el sector privado y otro para el sector público. Tanto el del sector público como la Ley del Sistema Salarial del Sector Público siguen garantizando una cobertura del 100 %, mientras que en el sector privado no se ha revisado el convenio colectivo general desde 2006. El sector privado cuenta con 26 convenios colectivos sectoriales con una cobertura del 79 %<sup>219</sup>. La ZSSS indica que, aunque la densidad sindical ha ido disminuyendo de manera constante, la cobertura sigue siendo amplia. Por otro lado, señala que algunos sindicatos se han debilitado en ciertos sectores con dificultades para competir a nivel mundial con solo unas pocas empresas que quedan en Eslovenia. La conciliación sigue siendo una cuestión importante en el país y, por lo tanto, forma parte de la negociación colectiva. Los proyectos cofinanciados por las Subvenciones de Noruega (Programa del Mecanismo Financiero Noruega para el periodo 2009-2014) y las de apoyo a la elaboración de cláusulas para la conciliación de la vida laboral y familiar, que fueron concebidos (en cooperación con el Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Liubliana y acordados entre la ZSSS y la organización de empleadores/as ZDS) para que sindicatos y empleadores/as los propusieran durante las negociaciones, han demostrado ser eficaces. Se incluyeron cláusulas para el cuidado de hijos/as y de personas mayores. Esto último es especialmente importante, ya que la legislación no concede a los trabajadores tiempo ni dinero para cuidar de sus padres mayores.

Sin embargo, a nivel de empresa, los sindicatos ya han obtenido algunas concesiones con respecto al cuidado de las personas mayores. Un ejemplo de ello es el convenio colectivo Elektroelement, d.o.o. con ETI (ETI).

El 70 % de las personas que trabajan en ETI son mujeres. La conciliación se considera una de las cuestiones más importantes, ya que el trabajo por turnos afecta negativamente a la vida familiar. El objetivo del sindicato es mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres jóvenes, así como la protección de las personas mayores. Según el jefe de la negociación, Mateja Gerečnik, la empresa no estaba dispuesta a negociar sobre estos temas, aunque también se dio cuenta de que había un número excesivo de trabajadores/as de baja por enfermedad. Las evidencias sugieren que parte de la baja por

---

<sup>219</sup> Stanojević, M. y Poje, A. (de próxima publicación en 2019). «Descentralización organizada en el sector privado y centralización en el sector público». Müller, T. y Vandaele, K. en J. Waddington: *Negociación colectiva en Europa*. Bruselas: ETUI (disponible en inglés).

enfermedad se necesitó, no porque los/las trabajadores/as estuvieran enfermos/as, sino porque lo estaba un miembro de su familia. El sindicato propuso medidas flexibles para abordar los problemas de conciliación. La empresa no podía ignorar esta realidad y estaba dispuesta a ceder en cuanto a estas medidas. Por lo que finalmente se crearon tres comités de paridad compuestos por un representante de sindicato, el jefe de equipo de la empresa y el jefe de recursos humanos. Los tres comités se ocupaban de casos como el de madres jóvenes (un día extra de descanso), el cuidado de las personas ancianas (priorizar las vacaciones de sus cuidadores/as) y el teletrabajo. La idea principal de las propuestas del sindicato y la función del comité de paridad eran atender las necesidades de cada trabajador/a de forma individual. Los resultados del acuerdo de empresa fueron impresionantes. Se redujo el número de bajas por enfermedad, mejoró la productividad y se consiguió un mayor bienestar del personal.

Los sindicatos eslovenos han presionado durante mucho tiempo a favor de mejores centros públicos de atención a personas mayores, como los que ya existen para niños/as. Sin embargo, la legislación, que se está elaborando en 2017, sitúa la carga económica del cuidado de las personas mayores sobre las familias, muchas de las cuales no se lo pueden permitir. Los sindicatos consideran que esto podría perjudicar a las mujeres eslovenas en el mercado laboral, ya que la mayoría de ellas trabaja a tiempo completo, y solo el 14,5 % (Eurostat, 2017) lo hace a tiempo parcial. La ZSSS subraya que la elevada tasa de empleo de las mujeres a tiempo completo puede deberse a la existencia de unos servicios de guardería de alta calidad gestionados por el Estado de fácil acceso y asequibles.

Los sindicatos eslovenos han adoptado la nueva propuesta de Directiva europea sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y han apoyado su aprobación de manera activa, en concreto, analizando las disposiciones sobre el permiso para los/as cuidadores/as.

**«El convenio colectivo en el sector del comercio (minorista) es el primero en Eslovenia en definir las sanciones contractuales a favor de las personas trabajadoras, y ¡ha demostrado ser eficaz!»,** Ladi Rožič, jefe de negociaciones de la ZSSS, Eslovenia.

## 5.9. España

### 5.9.1. Situación de la conciliación y de la legislación en España

La adhesión de España a la Unión Europea (1986) benefició a las mujeres respecto a la igualdad de género y a la negociación de temas como la conciliación de la vida laboral y familiar. Antes de que el país formara parte de la UE, los sindicatos indican que era difícil debatir cuestiones relativas a la igualdad de género en el trabajo, como el permiso de maternidad. De hecho, gracias a la acción de la UE, principalmente por velar por el cumplimiento de la transposición de la Directiva europea en España, se modificaron leyes y se incluyeron mejor las directivas europeas sobre igualdad de género, especialmente en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar.

«En España, en materia de igualdad de género, los Gobiernos solo se ponen en marcha cuando hay una “llamada de alerta” de la UE, del TJUE o de la Comisión Europea»<sup>220</sup>.

También se dice que gracias a legislación europea<sup>221</sup>, muchas empresas empezaron a adoptar planes de igualdad de género ya que la UE obligó a España a evaluar las medidas adoptadas por las empresas para lograr una mayor igualdad de género cuando las subvenciones públicas estaban en juego. Sin embargo, España nunca ha conseguido transponer en los plazos previstos las directivas europeas sobre igualdad de género. Además, la adopción de las definiciones, procedimientos y de la terminología europea han sido a menudo poco precisas, lo que ha dado lugar a malentendidos y contradicciones de las disposiciones europeas existentes.

El Estatuto de los Trabajadores de España (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) define los permisos de los/as trabajadores/as y sus respectivas retribuciones. La negociación colectiva ha fortalecido estos derechos y gracias a ello, los planes de igualdad han podido ampliar algunos de estos derechos. En cuanto al permiso de paternidad, la legislación española establecía 13 días y dos días más de convenio colectivo en torno al nacimiento del niño.

Muy pocos convenios colectivos se han sumado a estos derechos<sup>222</sup>. El permiso de paternidad se ha ampliado recientemente a cinco semanas y se ha prorrogado dos días por cada hijo/a. La legislación española también define «el permiso de lactancia», como el permiso remunerado de una hora diaria hasta que el/la niño/a cumpla nueve años, mientras que los convenios colectivos detallan las horas o la distribución (a lo largo del tiempo o de una sola vez) de este permiso.

La Ley de Conciliación (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) no solo proporciona a los hombres acceso al cuidado de sus hijos/as desde que nacen, sino que también ofrece a las mujeres la opción de permitir que el padre disfrute de un máximo de diez de las dieciséis semanas de permiso de maternidad legalmente reconocidas y que ambos puedan disfrutar simultáneamente de este permiso.

Los padres o las personas responsables del cuidado de niños/as de hasta 12 años tienen la opción de reducir su jornada laboral entre una octava parte y media jornada sin compensación salarial; también tienen derecho a solicitar un periodo de permiso para cuidar a sus hijos/as hasta que cumplan los tres años de edad. La Ley de Excedencia por Cuidado de un Familiar permite a cada empleado/a solicitar hasta dos años de

---

<sup>220</sup> Entrevista a UGT. Las siguientes personas fueron entrevistadas para las buenas prácticas españolas: Juna de Gregori, Dpto. de la Mujer de UGT (Vips); Rosa Gorgues, Secretaria de Igualdad de UGT, FICA (Ericsson y Thales); Beatriz Quintanilla, Expertad España; Amor Vázquez Martínez, Técnica Dpto. Confederal de la Mujer.

<sup>221</sup> Directiva 92/85/CE de la Unión Europea, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

<sup>222</sup> Instituto Sindical Europeo (ETUI), Participación de los trabajadores. España, Negociación Colectiva (disponible en inglés) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain>.

excedencia o reducir entre una octava parte y media su jornada para atender a un familiar dependiente (hasta el «segundo grado de consanguinidad o afinidad») por enfermedad grave, discapacidad, accidente o vejez. En determinadas regiones y en determinadas condiciones, este permiso puede ser compensado, pero, en cualquier caso, da derecho a la seguridad social<sup>223</sup>.

#### 5.9.2. Estructuras de la negociación colectiva

A medida que más mujeres se han ido incorporado al mercado laboral español en los últimos años, el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar ha ido ganando importancia.

Las negociaciones entre los/as empleadores/as y los sindicatos se llevan a cabo a tres niveles: nacional, sectorial y de empresa u organización. Existe un acuerdo nacional anual que proporciona el marco para la negociación en los niveles inferiores. El nivel de cobertura general es elevado, en torno al 70 % de la fuerza laboral.

Los principales acuerdos pueden ser tripartitos, con la participación del Gobierno, los sindicatos y los/as empleadores/as, y a veces solo tiene lugar entre empleadores/as y sindicatos a nivel nacional. Estos tratan una serie de temas como: el aumento de contratos indefinidos, la formación y las cuestiones de seguridad social, y también cuestiones relativas a la igualdad de género, entre ellas las disposiciones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los dos sindicatos más grandes, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), firmaron directrices bipartitas sobre la remuneración. Sin embargo, en los últimos años, la tendencia ha sido cerrar más acuerdos a nivel de empresa e incluso de centros. El Gobierno también tiene competencia para ampliar los convenios colectivos en áreas en las que no se han llevado a cabo negociaciones, pero ese poder se ha utilizado muy poco. Para ello, la legislación facilitó el proceso de descentralización de la negociación colectiva<sup>224</sup>.

El Instituto Sindical Europeo (ETUI) indica que, como resultado de ello, los convenios de empresa hoy en día prevalecen en áreas clave, incluso si el convenio sectorial a nivel provincial está en vigor: «Estos pueden establecer términos sobre salarios, horas, puestos de trabajo y otros temas como la conciliación de la vida laboral y familiar, independientemente del convenio sectorial»<sup>225</sup>.

A nivel de empresa y de centro, los órganos competentes son el/la empleador/a y el comité de empresa. Sin embargo, a nivel superior, los únicos sindicatos que pueden firmar un convenio en nombre de todas las personas trabajadoras son los «sindicatos

---

<sup>223</sup> Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Permisos, 2018 España (disponible en inglés) [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Spain.2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain.2018.pdf)).

<sup>224</sup> En 2011, el Gobierno socialista introdujo cambios legales (RDL 7/2011) que concedían un mayor papel a la negociación de las empresas; más tarde, los Gobiernos aprobaron otra ley (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

<sup>225</sup> Instituto Sindical Europeo (ETUI) (nº 224).

más representativos» a nivel nacional o regional, o aquellos que puedan demostrar que cuentan con un nivel de conocimiento específico en el ámbito de las negociaciones.

### 5.9.3. Convenios colectivos y planes de igualdad

Si bien los convenios colectivos tienen un papel fundamental en las relaciones laborales, los planes de igualdad obligatorios de las empresas tienen una mayor importancia a la hora de avanzar en materia de igualdad de género, ya que son vinculantes, y, en caso de ser necesario, pueden ser supervisados y modificados<sup>226</sup>. En 2007, el Gobierno aprobó una ley que obligaba a las empresas con más de 250 empleados/as a crear planes de igualdad. Al igual que los convenios colectivos, estos planes fueron elaborados y negociados por los interlocutores sociales y tienen como objetivo garantizar que no haya discriminación en el lugar de trabajo. Además, constituyen un buen mecanismo para llamar la atención sobre las cuestiones de igualdad de género y son importantes para regular las disposiciones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar a nivel de empresa. Sin embargo, los planes de igualdad no son obligatorios para las pequeñas y medianas empresas. Una resolución de 2011 estableció incentivos económicos para las empresas con menos de 250 empleados que negocian e implementan de manera voluntaria planes de igualdad (Valdés, 2011)<sup>227</sup>.

A veces, las medidas de conciliación se incluyen en la negociación colectiva y otras se negocian como parte de los planes de igualdad de género. Los representantes sindicales de UGT subrayan que la Ley de Igualdad de Género de 2007 ayudó realmente a incluir medidas de igualdad de género en la negociación colectiva. Con el inicio de la crisis económica y financiera de 2008, este asunto perdió importancia. La protección de los puestos de trabajo fue prioritaria y, por ello, la creación de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar pasó a un segundo plano. Conforme se modificaron las leyes y se flexibilizó la regulación del empleo, la igualdad de género dejó de figurar en el orden del día, a pesar de que la crisis afectara más a las mujeres que a los hombres<sup>228</sup>.

La relación entre la legislación, los convenios colectivos y los planes de igualdad de género es compleja. Los planes de igualdad y los convenios se negocian por separado y en la mayoría de los casos, estos planes no se incorporan a los convenios colectivos, ya que funcionan por separado. Esto resulta problemático debido a que dificulta la negociación en muchas áreas que tienen en cuenta los planes de igualdad de género (compensación, salarios, jornada laboral...). Una vez que se firma el convenio colectivo, ya no se puede modificar hasta su vencimiento. Por su parte, los planes de igualdad de género deben ser abiertos, revisados, mejorados y analizados. Si, por ejemplo, una iniciativa no funciona bien, debe revisarse y modificarse. «Se requieren algunos ajustes legales para aclarar la relación entre los planes de igualdad y los

---

<sup>226</sup> Dirección General de Políticas Internas del Parlamento Europeo, Departamento de Política C: Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, 2016. Políticas de Igualdad de Género en España – actualización (disponible en inglés) [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL\\_STU\\_STU\(2016\)583112\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU_STU(2016)583112_EN.pdf)

<sup>227</sup> *Ibid.*

<sup>228</sup> *Ibid.*

convenios colectivos, hacerlos más coherentes y establecer plazos». La situación es compleja debido a que en las negociaciones de los planes de igualdad de género se debaten cuestiones como las diferencias salariales entre hombres y mujeres, aunque al mismo tiempo, el ajuste de salarios forma parte de las negociaciones de los convenios colectivos. Existen límites considerables en cuanto al alcance de los planes de igualdad de género. Como la mayoría de las empresas en España son pequeñas o medianas (hasta 100 o 150), no están obligadas a contar con dichos planes. Sin embargo, si se negocian los convenios colectivos, estos deben incluir cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### 5.9.4. Buenas prácticas de los interlocutores sociales en materia de conciliación

Los sindicatos<sup>229</sup> han negociado una serie de buenas prácticas en el contexto de los convenios colectivos y en el de los planes de igualdad. Algunas de ellas ofrecen una compensación económica tanto a mujeres como a hombres por utilizar el «permiso de lactancia», otras negociaron una prestación por la reducción de la jornada laboral para el cuidado de sus hijos/as, mientras que otras reclaman el derecho a una compensación económica por la baja de maternidad o paternidad, remunerada al 100 % del último salario. «Hay que tener cuidado con algunas medidas específicas para el padre, ya que podrían discriminar a las madres que no reciben ninguna compensación cuando toman días libres para cuidar a un/a hijo/a».

Las negociaciones pueden ser más fáciles si ya existe jurisprudencia a favor de las medidas o del enfoque que los representantes quieran adoptar; además, se cuenta con el espectro de sanciones que los inspectores de trabajo introdujeron en 2008-2009 al constatar que las empresas habían fracasado en materia de igualdad de género. Cuando las empresas conocieron estas sanciones, las negociaciones sobre los planes de igualdad pasaron a ser más sencillas.

#### **Buena práctica 1.**

##### **Acuerdo del Plan de Igualdad del Grupo Vips, 2010**

**Sector:** Comercio/Restauración/Catering

**Firmantes:** UGT, CCOO, Federación de Trabajadores Independientes de Comercio y Vips

**Disposición clave:**

- Cinco días adicionales de permiso remunerado para el padre que se haya cogido al menos dos de las semanas que la madre puede transferirle legalmente.

Vips es una empresa del sector de la restauración donde la mayoría de las personas que trabajan en ella son mujeres, a pesar de que el número de sus trabajadoras ha disminuido con la crisis económica. Las negociaciones con Vips reunieron a representantes de la empresa procedentes de Madrid y Sevilla, representantes de los/as empleados/as y a consultores externos que actuaron como expertos para apoyar a ambas partes. Las negociaciones resultaron difíciles desde el principio, ya que la empresa se mostró reacia a hablar de medidas de conciliación como la flexibilidad en los horarios de trabajo. A

---

<sup>229</sup> Véase la nota 220.

los/as representantes sindicales les costaba tener acceso a la información, y tuvieron que hacer frente a una falta de conocimiento en cuestiones de género, incluida la conciliación. Los/as representantes de los empleados/as argumentaban a favor de dar más tiempo al padre para atender a sus hijos/as. Si bien, gracias a las negociaciones se consiguió conceder cinco días adicionales al padre, no queda claro si los solicitará, ya que en España, el número de hombres que se acogen al permiso de paternidad sigue siendo bastante bajo. Por ello, a la concesión de estos cinco días se sumó la condición de que el padre hubiera hecho uso previamente de las dos semanas de permiso de maternidad que la madre puede transferirle. Si bien las empleadas lo celebraron como una gran victoria, esta medida no tuvo el impacto deseado ya que los padres no solicitaban las dos semanas de permiso de maternidad que su pareja podía transferirle por ley.

El seguimiento de los resultados fue relevante e hizo que el comité de empresa estableciera otras medidas adicionales: 1. Sensibilización de la plantilla; 2. Seguir trabajando en la mejora de las medidas de conciliación para todos, hombres y mujeres; 3. Hacer campañas a favor de la corresponsabilidad (actuar para que las medidas de conciliación sean adoptadas tanto por hombres como por mujeres y no solo por mujeres). La campaña de sensibilización incluye la celebración de un día de «responsabilidad compartida» para los padres.

El aumento de las solicitudes del permiso de paternidad se considera una lucha continua y ardua por dos razones: los modelos antiguos de los roles de género y el hecho de que las mujeres son reticentes a renunciar a dos semanas de permiso de maternidad.

## **Buena práctica 2.**

### **Plan de Igualdad ERICCSOON España, 2015**

**Sector:** Telecomunicaciones, entre ellos teléfonos, teléfonos móviles, comunicaciones multimedia e Internet

**Firmantes:** UGT, CCOO, CGT, STC y la empresa Ericsson España S.A.

**Medidas clave:**

El personal tiene derecho a los siguientes permisos remunerados:

- Para consultas médicas o cuidado y atención por enfermedad o indisposición de hijos/as menores, cónyuges, hijo/as o ancianos/as con algún grado de discapacidad en aumento. Los/as familiares directos (de primer grado) tendrán derecho a un máximo de 16 horas de baja laboral al año.
- Para personas con familiares de primer grado que padezcan una enfermedad grave, rara o crónica, durante el tiempo necesario para realizar pruebas diagnósticas, consultas médicas y/o tratamientos hasta 28 horas al año.
- Hasta un mes por hospitalización, enfermedad grave o accidente de ascendientes de familiares de primer grado.

El acuerdo se enmarcó en un contexto más amplio de negociación colectiva en el que se establecieron los criterios y los medios para lograr la igualdad entre los hombres y las

mujeres de la empresa. Se creó una comisión para dar seguimiento a la implementación del acuerdo, con el fin de analizar más en profundidad el alcance de estas medidas y sus resultados.

Las negociaciones iniciales fueron complicadas y el proceso de negociación en general se alargó mucho; daba la sensación de que la empresa intentaba evitar llegar a un acuerdo, a pesar de que según los criterios de la RSC de Ericksson, los temas sobre la conciliación eran una de sus prioridades. «Fue la insistencia de los sindicatos lo que hizo que avanzaran las cosas»<sup>230</sup>.

Para las personas encargadas de la negociación, el aumento de la flexibilidad como criterio de negociación para mejorar la vida de los/as trabajadores/as fue un aspecto relevante de las medidas acordadas. Se espera que la promoción de estas medidas y la flexibilidad horaria reduzcan el impacto de los riesgos psicosociales y permitan la creación de un entorno social más satisfactorio y eficiente.

### **Buena práctica 3.**

#### **Convenio colectivo sobre la jornada laboral en las empresas, 2016**

**Sector:** Aeroespacial/Defensa/Transporte

**Firmantes:** Thales España GRP, S.A.U. (Sociedad Anónima Unipersonal), CCOO, UGT, USO

**Disposición clave:**

La reducción de la jornada laboral por responsabilidades familiares no afectará a los derechos de pensión o al plan de pensiones del empleo a nivel de la empresa.

Thales España GRP, S.A.U. es una multinacional que desarrolla sistemas de seguridad, señalización y control para los mercados de aeronáutica, espacio, transporte, defensa y seguridad. La empresa se creó en 1987 y tiene sede en Madrid, España. Thales España GRP, S.A.U. opera como filial de Thales S.A. Si bien son muy pocas las mujeres que trabajan en la empresa, son ellas las que más solicitan la reducción de jornada por responsabilidades familiares. Esto va acompañado de una reducción de salario y, por lo tanto, de las cotizaciones al plan de pensiones. CCOO se ocupó del tema durante la negociación colectiva y logró garantizar que la reducción de la jornada laboral no perjudicara al acceso igualitario de las mujeres a las pensiones. El sindicato subrayó que eran mayoritariamente las mujeres quienes reducían su jornada laboral por responsabilidades familiares, por lo que corrían el riesgo de perder parte de sus derechos de jubilación o, en algunos casos, todos.

Las negociaciones fueron difíciles, sobre todo porque la dirección no estaba convencida, pero finalmente entendieron que, para retener a sus trabajadores/as cualificados/as, los planes de pensiones no debían discriminar por motivos relacionados con la conciliación. «Cuando la dirección se convenció, tras estudiar el impacto potencial y cuantificar su valor, se acordó que la reducción de la jornada laboral no afectaría a los derechos de pensión de las mujeres ni modificaría su remuneración del Plan de Pensiones

---

<sup>230</sup> *Ibid.*

Empresarial» (María Eloisa Gómez Gutiérrez, Secretaria de Igualdad de CCOO Industria de Madrid).

#### 5.9.5. Negociaciones sectoriales e intersectoriales sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

En el sector del cemento, la mayoría de las empresas son pequeñas o medianas, por lo que el marco preferido para las negociaciones sobre la conciliación es el plan obligatorio de igualdad de género. Los sindicatos siguen presionando para que se reduzca el umbral de 250 trabajadores a 100 para exigir que la empresa establezca un plan de igualdad de género. En el sector del vidrio y la cerámica, los sindicatos negociaron reducirlo a 150 empleados o más. En un sector como el de la construcción, dominado mayoritariamente por hombres, los sindicatos consideran que es muy importante contar con planes de igualdad de género. Estas negociaciones a nivel sectorial han encontrado dificultades, no solo en el sector químico, sino también en el del metal.

Se ha elaborado un real decreto sobre la aplicación de los planes y medidas en materia de igualdad de género, si bien aún no se ha adoptado. En principio aclara, entre otras cosas, la forma en que se contabiliza a las personas trabajadoras e indica quién tiene derecho a negociar. Las empresas no tienen la obligación de contar con un convenio colectivo, pero sí de tener un plan de igualdad de género y para adoptarlo, deben negociar con los sindicatos.

#### 5.9.6. Observaciones finales

La situación económica y las reformas del mercado laboral de los últimos años no han favorecido el desarrollo de medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar en España. De hecho, las políticas de conciliación se han deteriorado junto a una tendencia más global de debilitamiento de las disposiciones, prácticas e instituciones dedicadas a la igualdad de género en general.

Si bien la estrategia de incorporación de la perspectiva de género sigue vigente mediante el mandato jurídico a nivel central y regional, las políticas adoptadas en respuesta a la crisis económica no han tenido en cuenta la igualdad de género. En ese contexto, el futuro de las políticas de igualdad de género en España parece extremadamente incierto. Sin embargo, los sindicatos han comenzado a ser más sistemáticos en sus peticiones sobre conciliación y en lo que ellos mismos necesitan hacer para ser más escuchados en materia de igualdad de género en general y de las disposiciones sobre la conciliación.

UGT y CCOO están mirando hacia la propuesta de conciliación de la UE que da apoyo y aborda particularmente el aspecto de la individualización de los derechos: «para España, el elemento más importante sería obtener un permiso parental no transferible que se compensara al menos durante los primeros cuatro meses. España ya cuenta con un permiso de paternidad, pero, como otros Estados miembros todavía no lo tienen, sería bueno establecer un permiso de paternidad en todos los Estados miembros de la

UE. Sin embargo, nos preocupan las negociaciones en curso y un posible rechazo o disolución de la propuesta en el Consejo»<sup>231</sup>.

## 5.10. Suecia

### 5.10.1. Situación de la conciliación y de la legislación en Suecia

El marco legislativo sobre la conciliación de la vida familiar y laboral está bien desarrollado en Suecia. Por ello, mientras que la igualdad de género es importante para los sindicatos y los/as empleadores/as, la conciliación no encabeza la lista de prioridades de las negociaciones de los convenios colectivos. Los recursos se centran principalmente en las negociaciones relativas al aumento de los salarios, la mejora de las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial. La conciliación se aborda a nivel de empresa y a nivel local. En Suecia se piensa que las leyes se pueden cambiar; sin embargo, los convenios son más sólidos, estables y sostenibles, ya que son verdaderos convenios entre empleadores/as y empleados/as. Por ejemplo, la mayoría de las personas trabajadoras de cuello blanco reciben una compensación suplementaria a través de un convenio colectivo cuando están de baja por paternidad (pero la normativa difiere en cuanto a la duración, la cantidad máxima, el número de periodos que se pueden solicitar, etc.).

Suecia cuenta con un sistema de planes de igualdad de género que deben tener todas las empresas con más de 25 empleados/as. El Ombudsman (defensor/a del pueblo) en materia de igualdad supervisa la existencia de los planes de igualdad de género cuando son obligatorios, y que los/as empleadores/as adopten medidas activas para conciliar el trabajo con la parentalidad.

No existe ningún requisito legal para la flexibilidad en la jornada laboral; puede negociarse en convenios colectivos o locales y el horario flexible es relativamente común en Suecia<sup>232</sup>. Sin embargo, existen grandes diferencias entre los grupos de personas trabajadoras; por ejemplo, el 52 % de las mujeres trabajadoras de cuello azul trabaja a tiempo parcial sin la posibilidad de decidir cuándo trabajar y cuándo cogerse vacaciones.

### 5.10.2. Estructuras de la negociación colectiva

El principal acuerdo que regula la negociación colectiva entre los interlocutores sociales se estableció en 1938 (*Saltsjöbadsavtalet*) y otorga a empleadores/as y sindicatos el derecho a establecer los salarios y las condiciones laborales en los convenios colectivos. La autorregulación a través de la negociación colectiva es una fuerte tradición en el mercado laboral sueco, mientras que el papel legislativo del Gobierno es limitado, por lo que las negociaciones tripartitas son escasas<sup>233</sup>.

---

<sup>231</sup> *Ibid.*

<sup>232</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Suecia. Horas de trabajo (disponible en inglés)  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>.

<sup>233</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Suecia. Actores e Instituciones (disponible en inglés)  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#actors-and-institutions>.

La negociación se lleva a cabo principalmente a nivel sectorial, aunque la negociación a nivel local se está volviendo cada vez más común<sup>234</sup>. Por lo general, existen varios convenios sectoriales dentro de cada sector, por ejemplo, uno que cubre a las personas trabajadoras de cuello azul y otro a las de cuello blanco. Los acuerdos también se negocian a nivel de empresa, si bien los intersectoriales son poco frecuentes<sup>235</sup>.

Los sindicatos desempeñan un papel importante en el mercado laboral sueco y la afiliación sindical es alta según los estándares internacionales (alrededor del 80 %). Estos están presentes en casi todos los lugares de trabajo en los que existen convenios colectivos, ya sea como representantes locales o como filial local de un sindicato. Los/as representantes sindicales negocian sobre asuntos que conciernen a los/as empleadores/as y a las personas trabajadoras. Existen aproximadamente 60 sindicatos, la mayoría de los cuales son miembros de una de las tres principales confederaciones sindicales: La Confederación de Sindicatos Suecos (*Landsorganisationen i Sverige*, LO, por sus siglas en sueco); la Confederación Sueca de Empleados Profesionales (*Tjänstemännens Centralorganisation*, TCO, por sus siglas en sueco); y la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*, SACO, por sus siglas en sueco)<sup>236</sup>.

### 5.10.3. Buenas prácticas de los interlocutores sociales

LO-Suecia ha negociado con éxito una compensación de prestaciones parentales con la Confederación de Empresas Suecas (*Svenskt Näringsliv*, SN, por sus siglas en sueco) y con la Asociación de Empleadores/as Cooperativos (*Arbetsgivarföreningen*, KFO, por sus siglas en sueco). El seguro cubre a los/as trabajadores/as del sector privado y a las cooperativas, la mitad del grupo lo forman mujeres y la otra mitad hombres<sup>237</sup>.

#### Buena práctica 1.

##### **Convenio colectivo sobre la compensación de prestaciones parentales, 2014**

**Sector:** Privado y Cooperativa de trabajadores/as de cuello azul

**Firmantes:** LO-Suecia; SN-Suecia y KFO-Suecia

**Disposiciones clave:**

La compensación de la prestación parental (*Föräldrapenningtillägget*, FPT, por sus siglas en sueco) ofrece una cuantía complementaria a las personas que disfrutan de un permiso parental<sup>238</sup>, además de las prestaciones de la seguridad social. La FPT se aplica a todas las personas trabajadoras, no solo a los miembros del sindicato. Las

<sup>234</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Suecia. Historia (disponible en inglés)

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>.

<sup>235</sup> Eurofound, 2017. Vivir y trabajar en Suecia. Convenio colectivo (disponible en inglés)

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>.

<sup>236</sup> Eurofound (nº236).

<sup>237</sup> [Landsorganisationen i Sverige](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillaget_2017) (LO)

[http://www.lo.se/start/lo\\_fakta/extrapengar\\_vid\\_foraldradighet\\_en\\_utvardering\\_av\\_foraldrapenningtillaget\\_2017](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillaget_2017).

<sup>238</sup> Suecia, Ley de Baja por Paternidad (1995:584) (disponible en inglés)

<https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>.

condiciones son: que el/la empleador/a actual tenga un convenio colectivo y que la persona contratada haya trabajado en la empresa, o con otros/as empleadores/as que tengan convenios colectivos durante al menos 12 meses en los últimos cuatro años.

Este seguro complementario de permiso parental debe aplicarse durante los cuatro primeros años desde el nacimiento y prevé una compensación máxima de 180 días por progenitor durante un periodo ininterrumpido. La bonificación suplementaria puede ser pagada hasta que el/la niño/a cumpla 18 meses o 18 meses después de su adopción, y el empleado/a y el empleador/a deben acordar un periodo de pago;

LO-Suecia posee todos los seguros y paga por ellos y la compañía de seguros (AXA) paga lo que se solicita. LO-Suecia y los 14 sindicatos que participan son responsables de la implementación, y los/las empleadores/as reciben el dinero que deben pagar.

Antes del convenio de 2014, la mayoría de los convenios colectivos tenían un seguro en vigor, pero la regulación difería en la duración y la cantidad límite máxima del seguro al que tenían derecho los empleados. LO-Suecia y sus 14 miembros «querían más que eso» y «cuando estos miembros desean algo juntos, lo consiguen»<sup>239</sup>.

Las negociaciones se abrieron con la pregunta: ¿quién paga el seguro complementario en los sectores en los que trabajan mujeres en edad fértil? La contratación de estas mujeres podía suponer un obstáculo si el coste financiero era elevado, mientras que para los sectores en los que la mayoría de los empleados son hombres (por ejemplo, el del metal o la construcción) esto no suponía un gasto. La idea era que los sectores dominados por los hombres no querrían pagar, contando con que la madre se quedara en casa y cuidara de los/as niños/as. En las negociaciones, los sindicatos señalaron que se trataba de una cuestión de igualdad de género, y ahora se ha dado un giro a este pensamiento y los costes se han repartido.

Las negociaciones tuvieron lugar en la primavera de 2013; empezaron una tarde y finalizaron la mañana siguiente. Inicialmente, LO-Suecia quería que el seguro cubriera la totalidad de la duración del permiso parental (hasta que el/la niño/a cumpliera 12 años), pero en los convenios colectivos ya existentes solo cubría hasta los 18 meses, y así se mantuvo. Actualmente, esto se percibe como una medida positiva para la igualdad de género porque anima al padre a cogerse los permisos en los primeros años de vida de su hijo/a, en lugar de tener que esperar años.

LO-Suecia supervisa el uso del seguro complementario: cuántas personas lo solicitan y cuántas lo reciben. Los hombres usan hasta 90 días del seguro, y solo el 47 % solicita los 180 días completos; mientras que el 96 % de las mujeres solicita los 180 días completos. Se ha producido un aumento en la solicitud de los permisos por parte de los hombres, aunque siempre lo solicitan por menos tiempo que las mujeres. Además, las mujeres no cumplen los requisitos para obtener el complemento con tanta frecuencia como los hombres, ya que trabajan menos en el sector privado. En Suecia nacen 120 000 niños/as al año, pero solo 26 000 personas solicitan este seguro complementario; es probable que un mayor número de padres tenga derecho a esta prestación y, por lo tanto,

---

<sup>239</sup> Entrevista con Magnus Furbring, Ombudsman, LO, 14 junio de 2018, Estocolmo, Suecia.

LO-Suecia está llevando a cabo campañas de sensibilización a través de las redes sociales y la televisión.

#### 5.10.4. Observaciones finales

Si bien Suecia cuenta con una sólida legislación en materia de igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar, puede que existan problemas de desigualdad entre hombres y mujeres a la hora de solicitar los permisos, como se observa en la FTP.

Algunas medidas son más accesibles para los/as trabajadores/as de cuello blanco que para los/as de cuello azul. Un ejemplo sería el régimen RUT (deducción de impuestos para el trabajo doméstico), criticado por ser más utilizado por los/as trabajadores/as con altos ingresos y por la reducción de los ingresos fiscales; el régimen parece beneficiar a las personas más ricas, mientras que los servicios públicos son muy importantes para los/as trabajadores/as de cuello azul. LO-Suecia y la TCO-Suecia consideran que es importante centrarse en servicios públicos de buena calidad: cuidado de niños/as (a tiempo completo y asequible), cuidado de ancianos/as (la situación actual es difícil) y cuidado después del colegio (para niños/as de hasta 12 años). Estas estructuras y servicios no deben verse comprometidos ya que el riesgo de no desarrollar servicios públicos tiene como consecuencia una menor igualdad de género y crea desigualdades en general.

## 6. Conclusiones

### 6.1. Medidas de conciliación por sectores

El entorno, cultural, legislativo y político en el que trabajan los sindicatos en los diez Estados miembros de este estudio es muy variado. Lo que define el valor de una buena práctica es su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar en un contexto determinado, ya sea a nivel nacional o sectorial. La tabla 3 enumera las buenas prácticas por medida de conciliación y sector (n=24). Si bien hemos abarcado una amplia gama de sectores, no todos están representados. Esto puede deberse al número limitado de países objeto de este estudio y también a que algunos sectores son más proactivos en cuanto a medidas de conciliación.

Tabla 3: Medidas de conciliación por los sectores analizados en el estudio

<b>Medida de CONCILIACIÓN</b>	<b>Sector</b>
Permiso de paternidad (duración y/o remuneración)	industria tecnológica (FI); administraciones locales (FI); comercio minorista (FI); textil y moda (FI); banca (IT; NL); electricidad y servicios públicos (IT); producción de alimentos (IT); industria farmacéutica (PT); comercio/restaurantes/restauración (ES); medios de comunicación (FR)
Permiso parental	privado y cooperativa de trabajadores de cuello azul (SW)
Flexibilidad laboral (duración y/o lugar)	expertos y gestores del sector tecnológico (FI); sector de las TIC (FI); industria del metal y eléctrica (DE); banca (DE); electricidad y servicios públicos (IT); transporte (IT); producción de alimentos (IT); sector social (LT); educación (LT); industria farmacéutica (PT); trabajadores del mar (PT); trabajadores metalúrgicos (DE); banca (DE); comercio minorista y de servicios (SI); policía (SI), medios de comunicación (FR; ES)
Cuidados de larga duración	banca (DE); hospitales (NL), medios de comunicación (FR)
Incentivos económicos	industria metalúrgica y eléctrica (DE); banca (DE; IT); electricidad y servicios públicos (IT); producción de alimentos (IT);

	LT); agricultura (IT); proveedores de electricidad (LT); industria aeroespacial/defensa/transporte (ES); trabajadores de cuello azul privados y en cooperativas (SW), transporte de la SNCF (FR)
Cuidado de niños	electricidad y servicios de suministro (IT); producción de alimentos (IT); industria de la lana (PT); medios de comunicación (FR)
Otras medidas (que se observan en más de un sector)	<i>Permiso remunerado para cuidados de corta duración:</i> industria tecnológica (FI); gobiernos locales (FI); industria química (FI); producción de alimentos/Nestlé (IT); proveedores de electricidad (LT); trabajadores del mar (PT)  <i>Cursos de formación posteriores al permiso familiar:</i> producción de alimentos (IT); industria tecnológica (FI); medios de comunicación (FR); transporte (FR)

La buena práctica más común de las seis medidas de conciliación expuestas en el estudio es **la modalidad de trabajo flexible** (tiempo y/o lugar de trabajo). Esta práctica se encontró en 15 sectores de los 24 objeto de estudio. A esta medida le siguieron buenas prácticas relacionadas con los **permisos de paternidad** (distribución del tiempo de trabajo y/o remuneración) incluidas en los convenios colectivos de diez sectores. Se han negociado **incentivos económicos** relacionados con la familia en nueve sectores, los **servicios de cuidado de hijos/as** se han incluido en acuerdos en cuatro sectores, y el **cuidado de larga duración** y el **permiso parental** se abordan en dos sectores cada uno.

Otras medidas que se encontraron en más de un sector fueron el **permiso remunerado para cuidados de corta duración**, en ocho sectores, y la **formación** para los/as empleados/as con su consentimiento durante o después al permiso familiar en dos sectores.

En todos los sectores se han encontrado tendencias claras como 1) el trabajo flexible y 2) garantizar la duración y la remuneración para fomentar que los hombres se acojan a los permisos familiares.

La conciliación y la flexibilidad son áreas en las que los sindicatos han conseguido muchas buenas prácticas y en las que la fuerza sindical es fundamental para obtener el éxito. Además de la flexibilidad en cuanto a las horas y el lugar de trabajo, algunas medidas positivas en este ámbito fueron, por ejemplo; la reducción de la jornada laboral manteniendo los derechos de pensión (ES), el banco del tiempo (DE, IT) y la reducción de la jornada laboral en días festivos y domingos (SI).

Los sindicatos están haciendo lo posible para tratar de resolver los problemas relacionados con el permiso de paternidad. En varios Estados miembros, la distribución de la jornada laboral y las remuneraciones no contempladas en la legislación se han negociado en convenios colectivos, mientras que la presión de los sindicatos ha contribuido a mejorar las disposiciones legales en países como Portugal y España. Sin embargo, garantizar estos permisos no siempre es suficiente, ya que el hecho de que estén disponibles no significa que automáticamente se soliciten más. La sensibilización sobre los derechos y los modelos de conducta en el lugar de trabajo también se utilizaron para promover el cambio.

Un tema concreto que se destaca en las entrevistas es la importancia de la sostenibilidad de las medidas de conciliación. Los acuerdos que no se renuevan automáticamente después de su vencimiento deben volver a negociarse y, por lo tanto, corren un mayor riesgo de desaparecer. Este ha sido claramente el caso en algunos países durante la crisis. Sin embargo, como hemos visto en países como Eslovenia y Alemania, los convenios colectivos sobre conciliación garantizan que los acuerdos no expiren si no vuelven a negociarse.

## 6.2. Estrategias sindicales de apoyo a la conciliación: algunas comparaciones

Según los datos del estudio, la igualdad de género es una parte integral de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Muchas de las buenas prácticas surgieron de una política más general de mejora de la igualdad de género, como es el caso de los planes de igualdad de género en España, o mediante un mecanismo general de seguimiento impuesto por los organismos en materia de igualdad en Portugal. En este sentido las acciones de los sindicatos tenían un carácter tanto interno como externo. Las **medidas internas** se dirigían al propio sindicato y su objetivo era, entre otros, garantizar que todas las negociaciones de los convenios colectivos tuvieran el objetivo de la igualdad (FIN/Sindicato Pro), y que se incorporara una perspectiva de género en las estructuras y procesos internos.

Algunos sindicatos señalaron la importancia de saber cómo incluir la perspectiva de género en todos los aspectos de las negociaciones colectivas, dado que la mayoría de las negociaciones se realizan desde una perspectiva masculina, mientras que, si se negociara desde otra perspectiva, todo cambiaría.

Se reconoció la importancia de los comités de mujeres de los sindicatos para abogar por la conciliación de la vida laboral y familiar (IT). En general, estos organismos se consideran un instrumento útil para que los sindicatos promuevan políticas de apoyo a la igualdad de género y a la mejora de la situación de las trabajadoras<sup>240</sup>. Sin embargo, los miembros de los comités de mujeres en general hablan de un grado variable de falta de interés en los temas de igualdad de género, sobre todo en momentos de movilización

---

<sup>240</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES), 2007. Mujeres en los sindicatos europeos: cerrando las brechas (disponible en inglés) [https://www.etuc.org/sites/default/files/English\\_complet\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf).

general por cuestiones salariales. Con demasiada frecuencia, la igualdad de género se considera un asunto secundario con respecto a otras cuestiones como la remuneración, los derechos laborales o los riesgos de ser marginado/a, especialmente en tiempos de recesión económica.

**Las acciones externas a favor de la igualdad de género** supusieron la participación en campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en general (LT/Sector educativo) y sobre la conciliación como cuestión social clave (campaña DE/DGB). Se pudo constatar la importancia de la sensibilización respecto a los derechos de las personas cuidadoras tanto entre los/as trabajadores/as (SW e IT/Agri) como los/as empleadores/as (FI/SAK; SI/ZSSS). Los planes de igualdad de género resultaron ser un instrumento importante y vinculante desde un punto de vista jurídico en Francia, España y Suecia. En el caso de España, son obligatorios por ley para las empresas de más de 250 empleados/as. Dado que la mayoría de las empresas en España son pequeñas y medianas, muchas personas no se benefician de estos planes. Sin embargo, los sindicatos en algunas regiones de España han conseguido negociar que las empresas de menor tamaño también cuenten con un plan de igualdad.

### **Participación de los miembros en el proceso de definir qué es lo importante en materia de conciliación**

Los sindicatos consideran importante conocer lo que opinan sus miembros sobre las cuestiones y problemas clave relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar. Por ello, se realizaron encuestas con el objetivo de identificar estos problemas y planificar acciones específicas (IT/FILLEA-CGIL; DE/IG Metall; SI/ZSSS). Por ejemplo, en 2013, IG Metall realizó una de las encuestas más amplias en años en numerosas empresas y descubrió que, en general, la media del tiempo de trabajo superaba los límites legales; además, en 2018, una encuesta realizada por la empresa tanto a empleadores/as como al sindicato, analizó si el acuerdo daba respuesta a las circunstancias reales del personal en Ver.Di.

La ZSSS (SI) llevó a cabo su propia encuesta en 2015 entre los/as representantes sindicales que participaban en la negociación colectiva a todos los niveles. Los resultados mostraron que casi el 93 % de estas personas consideraba que las medidas para una mejor conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos eran muy importantes para regular las relaciones laborales y que se deberían alcanzar acuerdos en los diferentes niveles del diálogo social. Además, los sindicatos investigaron las empresas en las que sabían que había problemas y presentaron esa información a los/las empleadores/as. Cuando la ZSSS negoció para lograr una mejor conciliación y presionó para que no se trabajase los domingos, los miembros reaccionaron con gran temor de perder importantes ingresos extra. Debido a la presión de los miembros del sindicato, la ZSSS cambió su estrategia de negociación y finalmente la ganó.

### **Seguimiento de las medidas de conciliación**

Un aspecto práctico de los sindicatos respecto a las medidas de conciliación es la supervisión de su uso y eficacia. Por ejemplo, en Italia, existen muchos convenios a nivel regional, local y empresarial y el CISL cuenta con un observatorio de estos acuerdos de segundo nivel (OCSEL) que ha recogido más de 8 500 prácticas. La UIL se asegura de que los convenios sectoriales incluyan siempre disposiciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y de que todos los convenios colectivos sean presentados ante su Comité de Igualdad de Oportunidades para su supervisión.

Por su parte, LO-Suecia supervisa el uso del seguro complementario del permiso parental.

En Francia, se están incluyendo regularmente mecanismos de supervisión en los convenios colectivos sobre igualdad de género.

En Portugal, los sindicatos han trabajado con la CITE en el seguimiento y la evaluación de los convenios colectivos y su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar y han recurrido a la Comisión de Igualdad para desarrollar normas comunes de aplicación y seguimiento.

En España, el seguimiento de los resultados fue importante y llevó al comité de empresa a establecer medidas flexibles adicionales (por ejemplo, el convenio de la empresa Vips). Por su parte, los planes de igualdad ayudan enormemente a supervisar la situación y los cambios en todos los sectores.

### **Intercambio de buenas prácticas de conciliación entre los sectores**

Algunos sindicatos consideraron que una medida positiva de conciliación ya establecida en un sector se podía replicar en otros sectores, para mejorar la conciliación en la sociedad en general. En Italia, la UIL tiene como objetivo intercambiar de forma útil las buenas prácticas de un sector a otro, por ejemplo, del sector de los productos químicos al de la electricidad; del mismo modo, el acuerdo sobre el Trabajo Inteligente se está usando ahora como modelo en otros sectores. En Lituania, las empresas productoras de alimentos están mirando hacia otros sectores y copiando sus buenas prácticas. De esta forma, el hecho de establecer una buena práctica en un subsector puede tener una influencia duradera en todo el sector. En el sector público de Eslovenia, los/as representantes del Sindicato de la Policía de Eslovenia (PSS) consideraron necesario adoptar disposiciones especiales ya que su trabajo difiere del de los otros 43 que formaban parte del acuerdo. De hecho, el PSS insiste en la necesidad de negociar una regulación y unos derechos mínimos para la policía a nivel europeo.

### **Implementación de las leyes en materia de conciliación y presión sobre los servicios públicos**

Uno de los mayores retos de los sindicatos es la implementación de las leyes y convenios colectivos sobre la conciliación de la vida laboral y privada. En países como

Portugal, la legislación desempeña un papel mucho más importante o tiene un alcance más amplio, por lo que hay menos espacio para los vacíos legales. En otros países, como Italia, Francia o Suecia, los convenios colectivos han complementado tradicionalmente la legislación en la materia<sup>241</sup>. En España, los planes de igualdad de género que las empresas están obligadas a tener y aplicar por ley juegan un papel fundamental en la mejora de la conciliación.

Ejemplos de distintos países:

- En Finlandia, el sindicato Pro destacó que, si bien las medidas relativas a la reincorporación al trabajo figuran en la legislación, la ventaja de incluirlas en el convenio colectivo es que puedan ser supervisadas por los sindicatos. AKAVA destacó que, a pesar de que la protección contra el despido cubre por ley el tiempo de gestación y de permiso familiar, no aborda con precisión el periodo después de la reincorporación al trabajo. La legislación laboral incluye el derecho a volver al trabajo en las mismas condiciones, pero a menudo en la práctica esto no se cumple.
- En Portugal, la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género (CIG) y la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE), creadas por decreto ley en 2012, desempeñan un papel fundamental. Los convenios colectivos, en su mayor parte, no crean nuevos derechos a nivel sectorial o de empresa en lo que respecta a la conciliación, pero sus cláusulas sirven para que se aplique mejor la legislación existente.
- En España, se destacaron las diferencias salariales entre hombres y mujeres como aspecto importante de la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que esto afecta a las parejas en lo que respecta a la decisión de quién va a dejar de trabajar o a reducir su jornada laboral, quizá más que las medidas ofrecidas para conciliar la vida laboral y personal.
- En Eslovenia, los sindicatos han presionado durante mucho tiempo para que se mejoren los servicios públicos de atención a las personas mayores y se igualen a los existentes para el cuidado de niños/as, a fin de permitir una mejor conciliación para las personas cuidadoras.
- En Suecia, los sindicatos insisten en la vital importancia de contar con unos servicios públicos de buena calidad, accesibles y asequibles para apoyar la conciliación (cuidado de niños/as y personas mayores).
- En Alemania, los sindicatos han estado presionando para mejorar las instalaciones para el cuidado de niños/as y empresas como DIBA han ofrecido servicios de guardería en sus instalaciones.

### **La utilización de la nueva Directiva europea sobre la conciliación como herramienta de presión**

La Directiva europea adoptada recientemente sobre la conciliación ha sido percibida como una medida positiva en todas las entrevistas, y en algunos países ha sido útil para

---

<sup>241</sup> Eurofound (nº 6).

la consecución de nuevos derechos y la promoción de nuevas acciones en este ámbito. Concretamente, en Países Bajos e Italia se hizo referencia a la disposición sobre el permiso de paternidad de diez días; los sindicatos eslovenos contemplan la posibilidad de una nueva disposición sobre el permiso para las personas cuidadoras (cinco días al año), y LO-Suecia está interesada en el posible apoyo de la Directiva en cuanto al derecho a la flexibilidad laboral para los/as trabajadores/as a tiempo parcial. España está viendo una mejora de su legislación a través de las directivas europeas.

### 6.3. Barreras estructurales para una mejor conciliación

El estudio mostró que existe una fuerte correlación entre un diálogo social sólido, una mayor igualdad de género y una buena conciliación de la vida laboral y familiar. Por otro lado, examinó la variedad de medidas de conciliación que los interlocutores sociales habían adoptado para mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as, la igualdad de género, la retención de las personas trabajadoras y la captación de nuevos talentos, así como la ampliación de medidas para las personas cuidadoras trabajadoras. Quedó claro que los interlocutores sociales, en contextos jurídicos y sociales muy diferentes, negociaron cuestiones específicas sobre la conciliación en el lugar de trabajo que afectaban al país, al sector o a la empresa. Dada la gran variedad de diferencias, las comparaciones y recomendaciones parecen a primera vista contraproducentes. Sin embargo, este estudio también nos ha permitido identificar algunas cuestiones estructurales fundamentales que deben ser abordadas si el objetivo es la igualdad de género *de facto*, en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **Tiempo de trabajo versus tiempo de vida**

En primer lugar, observamos que la estructura de la vida laboral y las horas de trabajo sigue sin ajustarse a las exigencias de las responsabilidades familiares a lo largo de la vida. Ni las horas de trabajo, ni el horario escolar, ni otros servicios públicos se han ajustado total o parcialmente a las necesidades de cuidados. Existen algunas buenas prácticas en Suecia y Finlandia, pero ni siquiera estos países consiguen adaptarse a las necesidades reales de los padres y madres trabajadores/as. Es evidente que la legislación necesita un cambio, es decir, debe avanzar más hacia la llamada «economía de los cuidados».

#### **Trabajo e igualdad de género**

La igualdad de género sigue siendo un objetivo lejano en el mundo laboral, y se manifiesta tanto en la segregación de dicho mercado como en la desigualdad salarial, el escaso número de mujeres en altos cargos y el reparto desigual de la «carga» de los cuidados de otras personas. Si bien la legislación que exige una igualdad de género sigue contando con un marco sólido (también teniendo en cuenta la legislación europea), los interlocutores sociales han estado desarrollando campañas sobre los

estereotipos de género. Este estudio muestra, sin embargo, que las cuestiones de cuidados o de «la persona cuidadora» siguen estando estrechamente relacionadas con la compensación económica. Y a pesar de que la mayoría de los sindicatos entrevistados consideraron que la lucha contra los estereotipos de género sigue siendo un objetivo importante, hay pocas pruebas de que la mayoría de las estrategias hayan funcionado. Las mujeres y los hombres entrevistados no solo señalaron el problema de tener que convencer a la empresa o a los representantes de los/as empleadores/as de los sesgos inherentes, sino que también citaron ejemplos en los que los sindicatos no tuvieron en cuenta o simplemente ignoraron las cuestiones relacionadas con la conciliación. Los ejemplos de este estudio muestran que hay maneras de superar estos sesgos, como por ejemplo la sensibilización de los funcionarios sindicales sobre los cuidados y el establecimiento de la igualdad de género como uno de los pilares de las próximas negociaciones de los convenios colectivos.

### **¿Dónde están los padres?**

Se mire por donde se mire, el padre no suele solicitar el permiso para el cuidado de sus hijos/as y esto está directamente relacionado con la compensación económica. Incluso si el permiso se compensara al 100 % del salario, estos no solicitarían la totalidad del tiempo del permiso ya que prefieren, si es posible, transferir parte del mismo a la madre. La legislación podría contribuir mucho a remediar esta situación, aunque también pueden hacerlo los convenios colectivos, como lo demuestran algunas buenas prácticas.

### **El cuidado de miembros de la familia**

El estudio destaca solo algunos ejemplos en los que la negociación colectiva incluye el cuidado de un/a familiar anciano/a o de un niño/a con discapacidad. Las mujeres asumen estas responsabilidades y lo pagan muy caro en detrimento de su carrera, su salario y su pensión. Este es un ámbito en el que los sindicatos creen que se necesita un mayor poder de negociación y compromiso por parte de los sindicatos y los/as empleadores/as.

## 7. Recomendaciones

Existe un consenso cada vez mayor entre los sindicatos entrevistados en este estudio de que un marco jurídico sólido es un requisito previo e imprescindible para el éxito de la negociación colectiva en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar. Muchos subrayaron la importancia de un marco jurídico ambicioso a nivel europeo que insista tanto en la necesidad de mejorar el permiso de paternidad como en la obtención del derecho a un permiso remunerado para las personas cuidadoras trabajadoras.

### La Unión Europea

#### **Debe comprometerse a:**

- Supervisar la transposición y evaluar la aplicación de la nueva Directiva sobre la conciliación; asegurarse de que se impongan sanciones adecuadas si no se implementa o aplica correctamente;
- Desarrollar una nueva estrategia de igualdad de género para la Unión Europea, convertirla en prioridad, y que sea adoptada por decisión del Consejo Europeo;
- Proponer y crear una nueva legislación en materia de igualdad salarial, por ejemplo, presentando una directiva sobre la transparencia de los salarios;
- Mejorar el uso del Semestre Europeo para evaluar la eficacia de las políticas nacionales y las estructuras de cuidados que promuevan la conciliación;
- Revisar al alza los Objetivos de Barcelona sobre las disposiciones relativas al cuidado de los/as niños/as y garantizar que se cumplan en el momento oportuno y, en caso necesario, ofrecer incentivos y desincentivos para alcanzar ese objetivo;
- Desarrollar un nuevo Objetivo de Lisboa sobre el cuidado de las personas mayores y de las personas dependientes y apoyar las iniciativas de la UE en este ámbito con los recursos económicos disponibles<sup>242</sup>; el cuidado de las personas mayores debe ser considerado un derecho humano universal;
- Adoptar nuevas disposiciones vinculantes que obliguen a todas las empresas, independientemente de su tamaño, a desarrollar planes de igualdad de género que incluyan encuestas sobre los salarios junto con los representantes de los/as trabajadores/as y sindicatos, y a supervisar su implementación;
- Adoptar medidas para reforzar la supervisión a nivel nacional de las acciones acordadas mediante indicadores, puntos de referencia y otras medidas apropiadas con el objetivo de mejorar la conciliación de mujeres y hombres;
- Fomentar medidas para el uso de incentivos fiscales adecuados, así como la individualización de los impuestos que puedan tener un impacto positivo considerable en la igualdad de género y una mejor conciliación;

---

<sup>242</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES). Posición sobre la primera fase de la consulta de los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. 21. 12. 2006 (disponible en inglés) <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation>.

- Apoyar el diálogo social y supervisar los convenios colectivos sectoriales y de empresa, así como los datos relacionados con la conciliación (por ejemplo, la utilización de los permisos familiares), y garantizar su segregación por sexo y situación socioeconómica;
- Integrar la conciliación como tema en todas las Direcciones Generales de las instituciones europeas.

Las políticas de los Estados miembros difieren ampliamente en cuanto a su enfoque global de conciliación, las prestaciones específicas y los derechos. Al igual que otros estudios anteriores, este ha identificado varias barreras para la igualdad de género y para una distribución más justa de las responsabilidades laborales y familiares. Con demasiada frecuencia, las políticas no abordan adecuadamente la «penalización de las personas cuidadoras», o el conjunto de desventajas económicas y profesionales que conlleva ser cuidador/a. Las personas que asumen las responsabilidades de cuidado, en su mayoría mujeres, a menudo experimentan un considerable impacto negativo en sus salarios, ascensos y jornada laboral, lo que tiene un efecto a largo plazo, como por ejemplo, las bajas pensiones.

### **Los Estados miembros**

#### **Deben comprometerse a:**

- Aplicar la legislación nacional sobre igualdad de género, incluyendo, entre otros, el principio de la misma remuneración por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, la conciliación y la paridad con miras a establecer una igualdad *de facto*;
- Garantizar, al transponer la Directiva sobre la conciliación, que el permiso parental «adecuadamente remunerado» suponga como mínimo el 66 % del salario;
- Destinar un porcentaje mínimo del PIB a los servicios de cuidados;
- Garantizar que la seguridad social (pensión/sanidad) se desvincule de la vida laboral, y proporcionar una base segura para que todas las personas gocen de una jubilación equitativa;
- Plantearse seriamente, a menos que ya exista, la creación de un organismo independiente encargado de supervisar la aplicación de las medidas de igualdad de género, también en los convenios colectivos, y una autoridad que aplique las medidas punitivas y correctivas adecuadas;
- Garantizar la individualización de los derechos, como una medida política clave en relación a la conciliación. Cabe señalar que las medidas existentes para transferir los derechos de conciliación son las únicas prestaciones sociales que pueden transferirse principalmente en detrimento de las mujeres;
- Mejorar la disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad y calidad de las instalaciones y servicios de atención financiados con fondos públicos;
- Garantizar el derecho al trabajo de los/as cuidadores/as;

- Valorar los cuidados no remunerados y comprometerse a fomentar cambios sociales. Los modelos de conducta en el lugar de trabajo pueden demostrar el valor y la posibilidad de combinar los cuidados no remunerados y el empleo remunerado: el trabajo y los cuidados no deben ser excluyentes;
- Mejorar la prestación de servicios de guardería fuera del colegio y reducir la diferencia entre el horario escolar y el horario de trabajo normal.

### **La Confederación Europea de Sindicatos (CES)**

#### **Debe desarrollar:**

- Un marco de seguimiento global para evaluar y controlar el impacto de los convenios colectivos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar a todos los niveles;
- Un conjunto de herramientas para que los sindicatos negocien acuerdos sobre conciliación;
- Un conjunto de herramientas para que los sindicatos transpongan la Directiva sobre la conciliación;
- La incorporación de la perspectiva de género en las políticas de la CES.

#### **Debe difundir:**

- El estudio actual a todos los Estados miembros.

#### **Debe poner a disposición:**

- Modelos de convenios colectivos sobre la conciliación para diferentes sectores y disposiciones tipo sobre la conciliación que puedan incluirse en los convenios;
- Otras herramientas y formaciones para la negociación colectiva en materia de conciliación.

### **Las Federaciones Sindicales Europeas**

#### **Deben desarrollar:**

- Modelos de convenios específicos para los diferentes sectores;
- Disposiciones para aumentar la sensibilización sobre la conciliación en el seno de las Federaciones Sindicales Europeas.

#### **Deben proporcionar:**

- Formación para sus miembros en igualdad de género y en conciliación de la vida laboral y familiar.

Las investigaciones han demostrado que los convenios colectivos son buenos para los/as trabajadores/as en general, pero también presentan importantes ventajas para las mujeres en el mercado laboral. En las empresas y sectores sindicalizados de la

economía, así como en los países con una alta cobertura de la negociación colectiva, existe una tendencia general a reducir las horas de trabajo tanto de mujeres como de hombres, a flexibilizar las opciones de trabajo mientras se mantienen condiciones de empleo seguras, a proteger mejor a los/as trabajadores/as especiales y a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

### **Los interlocutores sociales a nivel nacional**

#### **Deben comprometerse a:**

- Entender que la conciliación es también una inversión en productividad, ya que proporciona una mayor calidad de vida;
- Promover los convenios colectivos como una forma eficaz de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as;
- Garantizar la misma remuneración por el mismo trabajo o trabajo de igual valor;
- Incorporar la perspectiva de género en todos los convenios colectivos, con seguimiento y evaluaciones periódicas;
- Garantizar que los consultores externos que participen en las negociaciones comprendan la integración de la perspectiva de género y la igualdad entre hombres y mujeres, y apoyar esto mediante formación;
- Establecer la paridad de género en los equipos de negociación;
- Crear convenios que reconozcan la diversidad de las familias, como los derechos de las familias monoparentales, padres y madres adoptivos y personas del mismo sexo;
- Luchar contra los estereotipos para incrementar la utilización del permiso de paternidad y mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres;
- Crear políticas adaptadas a las necesidades de los/as empleados/as, ya que, por ejemplo, las expectativas de los/as más jóvenes son diferentes con respecto al tiempo de trabajo y a los permisos;
- Permitir a los/las empleados/as la posibilidad de encontrar sus propias soluciones respecto a su jornada laboral, especialmente en sectores como la atención sanitaria; la flexibilidad debería ser promovida por los/as trabajadores/as, y el derecho a la desconexión debe ser respetado;
- Crear medidas de conciliación que contemplen la equidad, de modo que apoyen a todas las personas trabajadoras (por ejemplo, a los/as trabajadores/as de media jornada; a los/as de cuello azul);
- Incorporar tecnologías que favorezcan una mejor conciliación, y que incorporen la perspectiva de género;
- Recopilar de forma sistemática los convenios colectivos pasados y presentes para evaluar su utilidad respecto a la conciliación y la igualdad de género. En términos de seguimiento, se aconseja prestar atención a:
  - Quién solicita los permisos familiares,
  - La duración del permiso,
  - El cargo que ocupaba cuando se acogió al permiso,

- Qué le sucedió a la persona (en términos de puesto de trabajo/salario/ascenso) al reincorporarse.

### **Los sindicatos a nivel nacional**

#### **Deben trabajar por y para:**

- La creación de disposiciones que sensibilicen más a los sindicatos sobre las cuestiones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar, con el objetivo de reforzar la negociación colectiva sobre la conciliación;
- La intransferibilidad y el aumento de la remuneración del permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores/as, así como por un mayor apoyo social;
- La puesta en valor de los cuidados no remunerados; los modelos de conducta en el lugar de trabajo pueden apoyar el cambio cultural al demostrar el valor y la posibilidad de combinar el cuidado y el empleo.

#### **Deben identificar a:**

- Personas carismáticas que impulsen la negociación colectiva a nivel de empresa y/o sectorial o intersectorial.

#### **Deben presionar para:**

- Conseguir una mejor legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar a fin de que las medidas sean sostenibles.

# BIBLIOGRAFÍA

Bloomberg News, 5.6.2018. Finland: Work Hours Proposals Announced. <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2015 IW Köln: 5f.

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017 Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.

Böckler Impuls, 2019. Tarifpolitik: Zeit ist das neue Geld, 2/2019, p. 6.

Algan, Y. y Cahuc, P., 2007. Social Attitudes and Economic Development: AN Epidemiological Approach. CEPR Discussion Papers 6403.

Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolucao coletiva de 2017 - Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS. <http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017-approvado-AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf>.

Clauwaert, S., 2018. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison: Update including the CSRs 2018-2019. European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2018-2019>

COFACE Families Europe, 2018. I Want Work-Life Balance. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>

Cologne Institute for Economic Research, 2010. European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life. <https://www.bmfsfj.de/blob/93702/071fa9d81736a3dbced5af894800cf90/europaesischer-unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-englisch-data.pdf>

CITE (The Commission for Equality in Labour and Employment), Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2015), Portuguese Government.

Coron, C., 2016. The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality. EURAM 2016 Conference: Manageable Cooperation? June 2016, Créteil, France.

DREES, Gouvernement Français, La protection sociale en France et en Europe en 2016 - Résultats des comptes de la protection sociale - édition 2018.

Early Intervention Foundation, 2018. Teaching, pedagogy and practice in early years childcare: An evidence review. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>.

Employee benefits, UK. <https://www.employeebenefits.co.uk/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>.

ENGIE Website. <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>.

EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee Framework of Actions on Gender Equality, 2011. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9172&langId=en>.

Eurofound, 2019. Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>.

Eurofound, 2018. Recent developments in work–life balance in Finland.  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>.

Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>.

Eurofound, 2017. 6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey. 2017 Update.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf).

Eurofound, 2017. Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1727en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf).

Eurofound, 2017. Industrial Relations. Annual review of working life 2017. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>.

Eurofound, 2017. Industrial relations Lithuania: Developments in working life 2017.  
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18035.pdf>.

Eurofound, Lithuania: Latest working life developments – Q3 2017.  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>.

Eurofound 2017. Lithuania: Opportunities for young families to reconcile work and parenting.  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>.

Eurofound 2017. Lithuania: Trilateral agreement promoting social dialogue signed.  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>.

Eurofound, 2017. Living and Working in Finland.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#background>.

Eurofound, 2017. Living and working in Italy. <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>.

Eurofound, 2017. Living and Working in Lithuania. Work-life balance.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>.

Eurofound. 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>.

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>.

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Actors and Institutions.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#actors-and-institutions>.

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Collective bargaining.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>.

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Working time.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>.

Eurofound, 2017. Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union.  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>.

Eurofound, 2016. Slovenia: Promotion of gender equality and work–family balance in collective agreements. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>.

Eurofound, 2016. Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1610en\\_4.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf).

Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>.

Eurofound, 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>.

Eurofound, 2007. Gender and Career Development in Lithuania. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>.

European Commission, 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. Factsheet. Social Rights. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>.

European Commission, 2018. Barcelona objectives. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the “Barcelona objectives”). [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf).

European Commission, 2018. Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018. European Commission, 2018. Education and Training Monitor. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>.

European Commission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November 2018. [https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en).

European Commission, 2017. Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the Regions. An initiative to support work-life balance for working parents and carers COM/2017/0252 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252#footnote9>.

European Commission, 2017. Overview of the 2016 and 2017 country-specific recommendations in the area of families and children. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?&catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=2868>.

European Commission, 2017. SBA Fact Sheet Italy. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>.

European Commission, 2017. Study on equality between women and men in the EU. [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf).

European Commission, 2016. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank. Annual Growth Survey 2017. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey_en_0.pdf).

European Commission, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>.

European Commission, 2013. Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531\\_barcelona\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_0.pdf).

European Commission, 1998. 100 Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality between Women and Men. <https://eige.europa.eu/library/resource/dedupmrg200286>.

European Commission, DG EMPLOYMENT, 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>.

European Commission, DG JUSTICE Newsroom, 08. May 2018. 1 in 3 children in the EU now has access to high-quality and affordable childcare, Commission report shows. [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=625317](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317).

European Institute for Gender Equality (EIGE) Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>.

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>.

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Work. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>.

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017 Netherlands. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-netherlands>.

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Portugal <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>.

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0416244enn\\_pdfweb\\_20161208181320.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf).

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2015. Gender Gap in Pensions in the EU - Research note to the Latvian Presidency. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>.

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment. European Union.

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Slovenia Country report: How are EU rules transposed into national law? <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>.

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2015. A comparative analysis of the implementation of EU gender equality law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey. <http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>.

European Network of Legal Experts the Field of Gender Equality, 2014. EU Gender Equality Law: Update 2013. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7a08f35-e9e8-47f8-8c8b-b8375646d22c>.

European Parliament, FEMM Committee, 2015. The Policy on Gender Equality in the Netherlands. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf).

European Parliamentary Research Service (EPRS), 2018. A new directive on work life balance. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf).

European Parliamentary Research Service (EPRS), 2017. Maternity, paternity and parental leave in the EU. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS\\_BRI\(2017\)599323\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf).

European Parliament Think Tank, 2017. Parental Leave Directive. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228).

European Parliament Think Tank, 2017. Work-life balance for parents and carers. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266).

European Parliament DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2016. Gender equality policies in Spain – update. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL\\_STU\(2016\)583112\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf).

European Parliament, DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2015. The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf).

European Transport Foundation (ETF) [https://www.etf-europe.org/our\\_work/gender-equality/](https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/).

European Public Services Union (EPSU) website. <https://www.epsu.org/>.

European Sectoral Social Dialogue Committee of Local and Regional Government. Revised CEMR-EPSU Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in Local and Regional Government. Adopted by the plenary on 10 November 2017. [http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_EPSU\\_gender\\_equality\\_guidelines\\_EN.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf).

European Social Observatory (OSE), 2018. Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union Country sheets. [https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc\\_wlb\\_country\\_sheets\\_ose\\_final\\_19\\_01\\_2018.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf).

European Social Policy Network (ESPN), 2018 Thematic Report on Challenges in long-term care Finland. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>.

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care in Italy. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19853&langId=hr>.

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term Care Lithuania. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=en>.

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Netherlands. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=en>.

European Social Policy Network (ESPN), 2016. Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives, The Netherlands. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>.

European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue (2018-2019).

European Trade Union Committee for Education. [ETUCE Action Plan on Gender equality within teacher trade unions' structures and in the teaching profession](#) (2010).

European Trade Union Confederation (ETUC) press release 7. 3. 2018. Time to deliver on women's rights: YES, to the work-life balance directive!  
<https://www.etuc.org/en/pressrelease/time-deliver-womens-rights-yes-work-life-balance-directive>.

European Trade Union Confederation (ETUC), The 2015-2017 Work Programme of the European Social Partners. <https://www.etuc.org/en/publication/2015-2017-work-programme-european-social-partners>.

European Trade Union Confederation (ETUC) press release 20. 12. 2016. Balancing the challenges of work and private life. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/balancing-challenges-work-and-private-life#.WO32kdJ94dU>.

European Trade Union Confederation (ETUC) Bargaining for Equality, 2014.  
<https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>.

European Trade Union Confederation (ETUC), 2007. Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps. [https://www.etuc.org/sites/default/files/English\\_complet\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf).

European Trade Union Confederation (ETUC) Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. 21. 12. 2006.  
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation>.

European Trade Union Committee for Education (ETUCE): Recommendations from the ETUCE Standing Committee for Equality (2018-2019).

European Trade Union Institute (ETUI), Worker participation. France, Collective Bargaining.  
<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>.

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Portugal, Collective Bargaining.  
<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>.

European Trade Union Institute (ETUI) Industrial Relations in Portugal – Background summary.  
<https://www.etui.org/ReformsWatch/Portugal/Industrial-relations-in-Portugal-background-summary>.

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Slovenia, Collective Bargaining.  
<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>.

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Spain, Collective Bargaining.  
<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain>.

European Union Directive 2003/88/EC, of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>.

European Women's Lobby (EWL), 20 June 2018. OPEN LETTER Time for the EPSCO Council to adopt a position on the EU Work-Life Balance directive. <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>.

Eurostat, Europe 2020 indicators – employment. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment).

Eurostat News Release, 20 February 2018, Access to social services Almost 4 in 10 children in the EU receive formal childcare services 7 out of 10 EU households with one or more children are satisfied with the access to these services. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>.

EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG: 6,1 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt. <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>.

Finnish Institute of Occupational Health (2018) Daddy's home – Parental leave can increase work motivation (2016–2018) <https://www.ttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-parental-leave-can-increase-work-motivation-2016-2018/>.

Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment (2018) [https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon).

Finnish Parliament (2019) [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalaki.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalaki.aspx).

FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgil.it/category/dipartimenti/dip-donne>.

France, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE). <https://www.aladom.fr/organisme/sdfe>

Frankfurt Allgemeine, 14.06.2018. Wo die Väter zu Hause bleiben. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>.

Gouvernement Français, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. <https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>.

Gouvernement Français, La Loi n° 2014-873, août 4, 2014.

Fulton, L. 2013. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

Get Up -project <http://www.getupproject.eu/>.

Grézy B. (2009). “Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes”, Ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>.

Hank, K. y Buber, I. (2009). Grandparents caring for their grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal of Family Issues, 30, 53-73.

Harte, E., Hofman, J. y Sikiaridi, A. 2016. The Role of the European Social Fund in Supporting Childcare Provision in the European Union. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1364.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html)

Hofmann, J., Schaumburg, S. y Smolenski, T. (Hg.) Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, pp. 76-77, 2019, Transcript Verlag: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>.

IG Metall, „Arbeitspapier 2/2017: Mehr Zeit zum Leben“. [https://www.igmetall.de/download/20171212\\_Arbeitspapier\\_2\\_Zeit\\_und\\_Wertewandel\\_rz\\_online\\_final\\_KM\\_G\\_21aedcd056b2131423e2518be5a126231dd13c3b.pdf](https://www.igmetall.de/download/20171212_Arbeitspapier_2_Zeit_und_Wertewandel_rz_online_final_KM_G_21aedcd056b2131423e2518be5a126231dd13c3b.pdf).

ILO, 12.10.2018. Portugal's post-crisis policies boosted growth and employment. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_646872/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646872/lang--en/index.htm).

ILO, 2010. Workplace solutions for childcare. [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_110397/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_110397/lang--en/index.htm).

ILO National Labour Law Profile: Lithuania. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158913/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm).

IndustriAll <http://www.industriall-union.org/>.

Institute of Economic and Social Research (WSI), 2012. Gender Research. [https://www.boeckler.de/wsi\\_45278.htm](https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm).

International Federation of Journalists (IFJ) <https://www.ifj.org/who/about-ifj.html>.

International Network on Leave Policies and Research, 2018. 14th International Review of Leave Policies and Related Research. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf).

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country profiles Finland. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf).

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Italy. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf).

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Lithuania. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf).

International Network on Leave Policies and Research, 2018. The Netherlands. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf).

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Slovenia. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf).

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Spain. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf).

Jappens, M. y Van Bavel, J. 2012. Regional family norms and childcare by grandparents in Europe. Demographic Research 27 (4): 85–114. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>.

KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>.

Klenner, C., 2013. Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung. [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2013\\_09\\_26\\_Klenner.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Klenner.pdf).

Krankenkassenzentrale, Germany, 2017. <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>.

Landsorganisationen i Sverige (LO) [http://www.lo.se/start/lo\\_fakta/extrapengar\\_vid\\_foraldradighet\\_en\\_utvardering\\_av\\_foraldrapenningtillagget\\_2017](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/EPBriefingNoteSpGenPol\\_09EN.pdf](https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/EPBriefingNoteSpGenPol_09EN.pdf).

Library of Congress, 25.10.2017. France: New Labor Reforms Adopted. <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>.

LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>.

McKinsey Global Institute, 2018. The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>.

Minni, C., 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, Dares Analyses, n°17.

National Institute for Health and Welfare, Finland, 2016. Perhevapaatutkimus. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>.

OECD Better Life Index <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>.

OECD, 2016. Starting Strong IV. Early Childhood Education and Care Country Note. Finland. <https://www.oecd.org/education/school/ECECDCN-Finland.pdf>.

OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does Germany Compare? <https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>.

OECD, 2017. How's Life in Italy? <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>.

OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How Does the Netherlands Compare? <https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>.

OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12 janvier 2017. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>.

Regalia, I. y Regini, M., 2018. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. South European Society and Politics, vol 23:1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fses20>.

Rehfeldt, U. y Vincent, C., 2018. Chapter 5: The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. En Leonardi, S. y Pedersini, R. (eds.), Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, ETUI. <https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>.

Republic of Slovenia, Economic and Social Council. <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>.

Republic of Slovenia, Government Office for Development and European Cohesion Policy, 2014. Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality (GEQUAL). <https://institut-delo.com/S40300/GEQUAL?Language=en>.

Second Welfare, 7.10.2016. European Parliament promotes work-life balance. <http://www.secondwelfare.it/primo-welfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>.

Martin Seeleib-Kaiser Timo Fleckenstein, The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany, Barnett Papers in Social Research 4/2008.

Spasova, S., Baeten, Coster, R. S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. y Vanhercke, B. (ESPN) Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>.

Stanojević, M. y Poje, A. (2019 en prensa): «Organized decentralization in the private sector and centralization in the public sector», Müller, T. y Vandaele, K. en J. Waddington: Collective Bargaining in Europe. Brussels: ETUI.

Swedish Parental Leave Act (1995:584).

<https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>.

Trade Union Pro, Finland. <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>.

UN, Work-Family Balance Policies Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien University of East Anglia.

[http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP\\_WORKFAMILYBALANCE.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf).

Weiler, Anni, 2013. Social dialogue and gender equality in the European Union. Dialogue working paper No.44, Geneva: International Labour Office, 52p.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf).

Wikipedia [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_von\\_Gewerkschaften\\_in\\_Deutschland](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland).

Wikipedia. [https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber\\_Foods](https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods).