



Federación Sindical Europea de Servicios
Públicos (FSESP)
Rue Royale 45
B-1000 Bruselas
Tel.: 32 2 250 10 80
Fax: 32 2 250 10 99
Dirección electrónica: epsu@epsu.org
Website: www.epsu.org

Consulta de los interlocutores sociales europeos sobre medidas para facilitar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar

Aprobado por el Comité Ejecutivo de la FSESP de 20-21 de Noviembre de 2006

1. Introducción

El 12 de octubre de 2006, la Comisión Europea inició la primera fase de una consulta de los interlocutores sociales europeos sobre el tema de la conciliación de la vida de trabajo en el marco del artículo 138 del Tratado de la CE.¹ La finalidad de la consulta es esencialmente determinar la necesidad de medidas por parte de la UE, y los interlocutores sociales europeos tienen seis semanas para responder (es decir, antes del 24 de noviembre de 2006). La consulta forma parte del "paquete" de iniciativas que figuran en la Comunicación denominada "El futuro demográfico de Europa – transformar un reto en una oportunidad", que sigue al Libro Verde de 2005 sobre los cambios demográficos.²

La Comisión ha dicho que, dependiendo de las respuestas a la consulta, presentará propuestas concretas de acción de la UE en el primer semestre de 2007. Estas propuestas formarán parte de una segunda etapa del proceso de consulta de los interlocutores sociales.

Se pide al Comité Ejecutivo que comente una posible respuesta de la FSESP, esbozada en la sección 4. La respuesta alimentará el debate de la CES sobre el papel de la consulta (previsto para los 20-21 de noviembre en el Comité de las Mujeres de la CES) a la vez que orientará los debates en los comités de diálogo social sectorial.

2. Políticas de la UE sobre conciliación

La conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares ha sido un tema de la agenda social europea durante muchos años y la Comisión también ha consultado antes a los interlocutores sociales a este respecto.³ Las iniciativas recientes incluyen:

- Acuerdo del Consejo sobre los objetivos específicos para prestar servicios de cuidado infantil, como parte de la estrategia de empleo europea⁴;

¹ El texto completo del documento de consulta está disponible en inglés en el siguiente enlace: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/consultation_reconciliation_en.pdf

² Para una perspectiva general de los temas, véase la resolución global de la CES sobre el Libro Verde.

³ Consulta de 1995 sobre la conciliación de la vida profesional y familiar. Esta consulta dio lugar al acuerdo marco sobre permiso parental (que también incluye disposiciones sobre el permiso familiar de emergencia), aplicado como una directiva.

⁴ Apartado 32 de las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Barcelona los 15 y 16 de marzo de 2002 establece: "(...) Los Estados miembros deberán 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;

- Adoptar la directriz sobre conciliación en las Directrices integradas en apoyo al crecimiento y el empleo adoptadas en julio de 2005 para coordinar las políticas económicas y de empleo en los Estados miembros para 2005-2008;⁵
- Adopción por la Comisión de la "Hoja de ruta de la UE para la igualdad entre las mujeres y los hombres",⁶ que establece claramente medidas para conciliar el trabajo y la vida privada como una de sus prioridades de acción para 2006-2010. La hoja de ruta prevé la adopción de una comunicación sobre las diferencias de remuneración y un análisis de la clasificación del empleo para la atención y servicios médicos en 2007.
- Adopción del Consejo del "Pacto europeo por igualdad de género", que promueve políticas que permiten un mejor equilibrio en la vida de trabajo para lograr desarrollo económico, prosperidad y competitividad en la UE.⁷
- Adopción en 2005, por parte de los interlocutores sociales de la UE en el marco de acciones sobre la igualdad de género⁸, que presenta la conciliación como una de las cuatro áreas clave de la política. Adopción del Consejo, el pasado mes de julio, de la Directiva "de refundición" sobre la igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2004).⁹
- Asimismo, como parte del proceso de seguimiento de Beijing +5, la Presidencia francesa de 2000 desarrolló un sistema de indicadores sobre conciliación que incluía en modelos de trabajo flexibles, permiso parental y otras formas de permiso o excedencia así como el horario de apertura de los servicios de atención.

3. Contenido del documento de consulta

Los componentes necesarios de las políticas para apoyar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares son buenas estructuras para el cuidado infantil y de las personas mayores dependientes así como acuerdos más flexibles y adaptables (desde el punto de vista del trabajador) sobre los horarios de trabajo.

El documento de consulta menciona estos diversos aspectos, aunque falta mencionar los problemas causados por el número excesivo de horas de trabajo y el debate actual sobre la directiva relativa al tiempo de trabajo. Es lamentable, en la medida en que los estudios y encuestas de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo confirman que la mayoría de hombres y mujeres preferirían evitar los extremos, tanto el número excesivo de trabajo (más de 45 horas) y el trabajo marginal por horas (menos de 20 horas).

En comparación con el documento de consulta de 1995 sobre la misma cuestión, quizás se concede más importancia a la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares más como una cuestión privada que social (como se refleja en el título). El documento menciona que la decisión de tener un hijo es una elección "personal" y hace hincapié en que hay muchas maneras (y opciones) diferentes de conseguir la conciliación. Con este enfoque, se presta menos atención a la igualdad entre hombres y mujeres, y

⁵ Cf. Directriz integrada 18, que establece que los Estados miembros deben *promover un enfoque al trabajo basado en el ciclo de vida, mediante:*

- *medidas decididas para eliminar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración;*
- *una mejor conciliación de la vida familiar y profesional, incluidos, en particular, servicios accesibles y asequibles de guardería y de cuidado de otras personas dependientes.*

⁶ COM (2006) 92 final – Esta Comunicación está disponible en inglés, francés y alemán en el siguiente sitio web: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html

⁷ El texto de este Pacto puede consultarse en el Anexo II (pp.27-28) de las conclusiones de la Presidencia, disponibles en http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/actFindRecord.do. Se elaboró un primer informe sobre la aplicación.

⁹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st03/st03621.en06.pdf>

apenas figura en el documento de consulta la necesidad de apoyar la participación de los hombres en las responsabilidades familiares.¹⁰

El documento de consulta observa que se ha progresado a nivel de la UE para garantizar los derechos de maternidad y parentales para los trabajadores, aunque existen diferencias importantes entre los Estados miembros de la UE en lo que se refiere al nivel de protección proporcionado. Esta afirmación es cierta particularmente en lo que atañe a los ingresos que acompañan estos derechos y el grado en que los hombres asumen su parte de las responsabilidades familiares.¹¹

Asimismo, el documento carece de una referencia explícita al contexto más amplio de la prestación de servicios de asistencia y su efecto sobre los trabajadores de este sector y la exclusión social. Es de esencial importancia que la actual reestructuración del estatuto y la privatización de los servicios públicos no se haga a expensas de los trabajadores y de los usuarios de los servicios de asistencia, cuya mayoría son mujeres. Por tanto, se requiere también un análisis social y de género sobre los cambios introducidos por la privatización.

4. Preguntas formuladas a los interlocutores sociales

Se formulan cinco preguntas a los interlocutores sociales. A continuación figuran en *itálicas*, y abajo se sugiere la respuesta de la FSESP.

(i) ¿Considera necesario tomar otras medidas en el ámbito de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar en la Unión Europea? Si juzga estas medidas necesarias, ¿piensa que deben realizarse a nivel comunitario, nacional, sectorial o de la empresa?

Apoyamos que se tomen más medidas para apoyar la conciliación de la vida profesional y familiar por dos principales razones: primero, porque un mercado de trabajo emergente de la UE necesita normas sociales de la UE que lo apoyen; y en segundo lugar, porque la igualdad de género, que forma claramente parte del mandato de la CE, corre el riesgo de verse minada por la creciente diferencia entre las políticas nacionales destinadas a velar por la conciliación.

Pensamos que es particularmente importante subrayar la necesidad de un enfoque de la UE a la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, y evitar el desarrollo de un enfoque "a la carta" (o la subsidiariedad) de la igualdad.

La UE necesita intensificar su acción en esta área precisamente debido a las diferencias (demasiado grandes) que existen entre los Estados miembros, incluido en lo relativo a la disposición de servicios de calidad y asequibles de cuidado infantil y personas mayores dependientes (y el cuidado de las personas con discapacidades). Estos servicios son fundamentales para apoyar la conciliación de la vida profesional y familiar. En muchos países se carece de tales servicios. Asimismo, cada vez es más grave el problema de las autoridades públicas que abandonan la responsabilidad de los servicios de cuidado, los cuales se vuelven demasiado onerosos, en parte debido al hecho de que son privatizados y ya no son subvencionados por el Estado. La falta de financiación y de inversión en los servicios públicos también necesita resolverse a nivel de la UE.

¹⁰ Los estudios y encuestas también confirman la continua división 1/3-2/3 del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres.

¹¹ No obstante, cabe ser prudentes a la hora de hacer comparaciones; por ejemplo, entre un largo periodo de permiso parental no remunerado y un breve periodo de permiso parental remunerado.

Asimismo, a este respecto quisiéramos hacer hincapié en el vínculo que existe entre las condiciones de trabajo en los servicios de cuidado y atención y la calidad de dicho cuidado.

El informe de 2006 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sobre la evolución del empleo en los servicios de cuidado infantil afirma que los objetivos de mejorar la calidad de la vida, luchar contra la exclusión y la discriminación sociales, promover mejores salarios y avances en el cuidado infantil no pueden lograrse sin un esfuerzo de normalización de las políticas de cuidado infantil en toda Europa. Esta conclusión reitera el propio análisis que hizo la Comisión hace unos 10 años.¹² El informe de la Fundación también hace hincapié en que es importante considerar el cuidado infantil tanto desde una perspectiva social como económica, y llama la atención sobre las deficiencias tanto en materia de calidad como de cantidad del servicio de atención y cuidado, especialmente en los nuevos Estados miembros.

En lo que respecta a los salarios, el informe concluye que el aumento de los niveles salariales en este sector "deberá examinarse primordialmente". A este respecto, la propuesta de la Comisión en la hoja de ruta para la igualdad de género 2006-2010 de examinar la clasificación del empleo en servicios de atención y cuidado será de gran importancia. Este examen deberá realizarse con objeto de mejorar los salarios en este sector a favor de los trabajadores y de la comunidad en su conjunto y deberá implicar a los interlocutores sociales europeos de este sector.

Con respecto a la mención en el documento de consulta a la vida "privada", pensamos que mejores políticas de conciliación ayudarían a solucionar muchos de los problemas relativos a los conflictos entre vida profesional y privada en general (p.ej., si hacemos lo necesario para controlar las horas de trabajo excesivas e irregulares mediante la directiva revisada sobre el horario de trabajo). Sin embargo, también hay otras cuestiones aparte que tienen que ver con la vida "privada", por ejemplo, la protección de datos, las relaciones de empleo, la salud y la seguridad, y se relacionan de manera más general con los derechos de los trabajadores y sindicales y el diálogo social.

(ii) ¿Cuáles son los principales ámbitos que podrían requerir mejoras, teniendo en cuenta particularmente: 1) el tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo flexibles; 2) las nuevas posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información; 3) la disponibilidad y calidad de los servicios de cuidado infantil y para las personas mayores y otras personas dependientes; 4) los permisos, incluidos el permiso de paternidad y el permiso para ocuparse de un progenitor de mayor edad, de un hijo o de otro miembro de la familia con discapacidad?

(iii) ¿Cuáles son los medios que a su juicio permitirían conciliar mejor la vida profesional, la vida privada y la vida familiar?

Hoy día, una de las cuestiones más importantes es resolver los problemas del número excesivo de horas de trabajo y el número demasiado reducido de horas de trabajo, ya que ambos distorsionan la capacidad de hombres y mujeres para compartir responsabilidades profesionales y familiares, lo que incrementa las desigualdades de género en el trabajo y en

¹² Véase la Recomendación 92/241/CEE del Consejo (1992) sobre cuidado infantil. El informe de la Comisión sobre su aplicación observa que "en la mayoría de los Estados miembros la evaluación de la calidad de la oferta de servicios es limitada y apenas va más allá de la formulación de normas mínimas para las infraestructuras propiamente dichas. Además, los niveles de calificación profesional y de exigencia en materia de formación son muy diferentes tanto entre los diferentes tipos de servicios que se ofrecen como entre los Estados miembros. A pesar del número de empleos cada vez mayor que genera el sector, los esfuerzos tendentes a reevaluar la importancia de los trabajadores empleados en los servicios de cuidado de niños y a garantizar una oferta de formación adecuada han seguido siendo modestos." <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10916.htm>

el hogar. Naturalmente, la modalidad de los permisos es útil, pero si los modelos de trabajo básicos son "desfavorables" a la conciliación, no pueden conseguir mucho.

Asimismo, se requiere inversión en servicios de cuidado infantil de calidad (y cada vez más) estructuras para cuidar a las personas mayores.

A este respecto, la FSESP favorece un enfoque enérgico de la UE a la conciliación, un enfoque que coincida con los principios de igualdad de género.

Deben proponerse nuevas normas de la UE en varios ámbitos, por ejemplo:

- reducción del número máximo de horas de trabajo por semana
- derecho a modelos de trabajo flexibles (incorporado en la cláusula 5 del acuerdo intersectorial sobre el trabajo a tiempo parcial);
- medidas para apoyar el desarrollo de estructuras de cuidado infantil (para niños de todas las edades) y para el cuidado de personas mayores, incluyendo un programa de acción concreto y los recursos necesarios (desarrollada en las recomendaciones y objetivos de las Directrices integradas);
- el derecho a la remuneración del permiso parental a través de acuerdos con la seguridad social/fiscales por lo menos por el período mínimo cubierto por la Directiva sobre permiso parental;
- revisión de la Directiva sobre la maternidad (92/85/CE) para fortalecer los derechos al permiso y los pagos y para cumplir con el Convenio 183 (2000) de la OIT (por ejemplo, derecho a la lactancia materna; inclusión de personal doméstico; ampliar la porción prenatal correspondiente al permiso de maternidad; modificar la carga de la prueba. La CES y el Parlamento Europeo exigen esta revisión;
- derecho a un permiso parental remunerado;
- la adopción de una directiva de la UE que proteja y fomente los servicios públicos (SIG), como lo piden la CES y FSESP, contribuiría a lograr una igualdad de género y los objetivos de equilibrio entre la vida de trabajo y familiar a nivel nacional.

Habida cuenta que la mayoría de hombres y mujeres de toda la UE afirman que desean evitar los extremos del trabajo parcial marginal (menos de 20 horas) o un número excesivo de horas (más de 45 horas), debería considerarse un ámbito de acción prioritario. No cabe duda alguna de que sería un paso importante en la dirección errónea si la directiva revisada sobre tiempo de trabajo exacerbara, en lugar de reducir, el tiempo de trabajo excesivo. A este respecto, nuestro llamamiento para suprimir la cláusula sobre la opción individual de no efectuar (principio *opt-out*) el tiempo de trabajo máximo por semana, también se justifica plenamente para evitar que una persona opte por rechazar la necesidad de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

En relación con el trabajo parcial, una cuestión clave es su calidad y reversibilidad a lo largo de la vida. Para utilizar otra vez el ejemplo del cuidado infantil, en muchos Estados miembros no se ofrece un empleo de tiempo completo en este sector. Esta medida plantea un problema para el personal de los servicios de atención y cuidado que desean aumentar sus horas de trabajo. Desde esta perspectiva, merece la pena examinar cómo combinar el cuidado de jornada completa con el cuidado después de la escuela, que permita a un mayor número de personal trabajar a tiempo completo.

(iv) ¿Considera que la legislación comunitaria existente (especialmente en relación con el permiso parental y la protección de la maternidad) contribuye suficientemente a responder a las necesidades de conciliación entre vida profesional, privada y familiar y a establecer las condiciones necesarias para compartir de igual manera las responsabilidades profesionales, privadas y familiares entre mujeres y hombres?

Necesita reflexionarse cómo mejorar el que los hombres asuman tales derechos. El derecho de cada persona al permiso parental en el acuerdo marco sobre esta cuestión fue un intento por conseguirlo. El derecho a un permiso de paternidad remunerado resultaría útil a este respecto.

Como principio general, las iniciativas futuras de la UE deberán esforzarse por satisfacer el objetivo global de conciliar la vida laboral y familiar, incluyendo, por ejemplo, en la directiva revisada sobre tiempo de trabajo.

Una aplicación más enérgica de la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres y mejorar la remuneración de las mujeres es también fundamental para alcanzar un buen equilibrio entre vida y trabajo. Especialmente, y a la par del permiso de paternidad remunerado, mejores remuneraciones para las mujeres debilitarían el argumento según el cual los hombres no pueden permitirse tomar el permiso de paternidad porque sus ingresos son superiores a los de su compañera/esposa.

(v) ¿Cómo conseguir el mejor equilibrio posible entre costes y beneficios (tanto personales como para las empresas) de las medidas que permiten conciliar vida privada, familiar y profesional?

La conciliación de la vida profesional y familiar no debe analizarse solamente en relación con las personas y las empresas, sino en relación con la sociedad en su conjunto y la calidad de vida. En todo caso, la participación continua de los interlocutores sociales ayudaría a garantizar que las iniciativas nuevas y/o revisadas equilibren los intereses de trabajadores y empleadores.