

## Conciliación entre trabajo y vida familiar: acciones de los sindicatos

LOS SINDICATOS SE HAN INVOLUCRADO cada vez más en la promoción de las necesidades de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, particularmente a través de la negociación colectiva. En esta Nota presentamos algunos ejemplos concretos de iniciativas sindicales en esta área.

### Facilitar la **participación** en actividades sindicales

EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN laboral femenina ha generado nuevas necesidades, no sólo para las mujeres trabajadoras, sino también para los hombres. Hoy, en muchas familias ambos miembros de la pareja trabajan y deben enfrentar simultánea-

mente las demandas del mundo laboral y las responsabilidades familiares. Asumir esta nueva realidad puede fortalecer a los sindicatos, porque demuestra que éstos responden a las nuevas necesidades de quienes trabajan.

Para responder a estas demandas crecientes, los sindicatos se han preocupado de garantizar la representación de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, en particular mujeres, en sus comités y actividades. Esto no siempre es fácil, ya que estas responsabilidades pueden constituir una barrera para la participación. En la campaña "Los Sindicatos para las Mujeres", se divulgó material preparado por CIOSL/GUF<sup>1</sup> que proponía maneras en que los sindicatos pueden considerar las responsabilidades familiares y así facilitar la participación de las mujeres:

- Organizar reuniones y actividades en horarios compatibles con las responsabilidades familiares.
- Proveer servicios de cuidado infantil que faciliten la participación de las mujeres en actividades sindicales.

#### **La necesidad de facilitar la afiliación sindical**

*Analizando cómo incrementar su afiliación, el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU) señala que "los sindicatos funcionan, en general, de una forma que era adecuada para la época en que sólo los hombres trabajaban. La estructura del trabajo ha cambiado radicalmente en estos últimos años. Dos tercios de los 450.000 nuevos empleos que se han creado en la República de Irlanda desde 1994 fueron cubiertos por mujeres. Las presiones simultáneas del trabajo y el cuidado de los hijos, y las distancias entre el trabajo y la casa, están dificultando la participación en la labor sindical. Esta es una realidad que debe ser reconocida y resuelta de alguna manera".*

Fuente: ICTU: Strengthening the trade union movement, en [http://www.ictu.ie/html/programme/trade\\_unions.htm#Introduction](http://www.ictu.ie/html/programme/trade_unions.htm#Introduction), 16 de febrero de 2004.



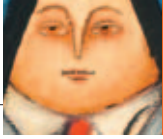
1 Más información sobre la Campaña "Los Sindicatos para las Mujeres" de ICFTU en <http://www.ictu.org/focus.asp?issue=u4w&Language=ES>

#### **Oficina Internacional del Trabajo**

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.  
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009



Como política interna, CIOSL incluye en los presupuestos de seminarios y actividades de capacitación, los gastos de una persona encargada del cuidado infantil<sup>2</sup>. Asimismo, varios sindicatos están actualmente alentando la participación de mujeres y hombres con responsabilidades familiares, ofreciendo un servicio de cuidado infantil durante las reuniones.

### **La igualdad de género en la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)**

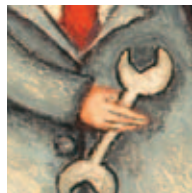
La CSA es la expresión sindical regional más importante del continente americano. Fundada en 2008, afilia a 65 organizaciones nacionales de 29 países, que representan a más de 50 millones de trabajadores/as. Es la organización regional de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Entre sus principales objetivos reconoce la igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, así como en todas las instancias de la sociedad. El Comité Continental de Mujeres Trabajadoras (CMTA) de la CSA, tiene como objetivos principales desarrollar propuestas y acciones que garanticen la transversalidad de la política de género en los ámbitos sindical, sociolaboral y sociopolítico; pugnar por la conciliación entre el trabajo y la vida familiar para permitir el desarrollo pleno de las personas, y asesorar al Consejo Ejecutivo en el campo de la igualdad y equidad de género (Art. 22 Estatutos de la CSA).

Fuente: <http://www.csa-csi.org/content/category/18/138/177/> y <http://www.csa-csi.org/content/category/33/154/211/>

## Negociar medidas de conciliación trabajo-familia

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ha sido un poderoso instrumento para lograr avances en la legislación en materia de protección de maternidad y las responsabilidades familiares. En muchos países, los sindicatos han negociado diversas medidas en este sentido, y en algunos casos, derechos inicialmente garantizados mediante la negociación colectiva han pasado luego a formar parte de la legislación nacional, como es el caso de la licencia de paternidad en diversos países de la región de América Latina y el Caribe.

Además, y a pesar de que virtualmente todos los países del mundo han establecido en sus legislaciones el derecho a la licencia de maternidad, en numerosos casos la negociación colectiva ha permitido extender la duración de ésta y/o aumentar los beneficios pecuniarios correspondientes.



### **El papel de los sindicatos en el Caribe**

En el Caribe, los sindicatos han logrado avances respecto a la legislación, y acuerdos sobre temas no cubiertos. El sindicato de bancos y seguros (Banking, Insurance and General Worker's Union (BIGWU) de Trinidad y Tobago, que representa a los trabajadores de más de 60 empresas, en su mayoría mujeres, ha conseguido negociar la ampliación del periodo de la licencia de maternidad a 14 semanas en el 75 por ciento de los convenios colectivos (una semana adicional), y en un caso, a 16 semanas.

En los países del Caribe anglófono no existen leyes sobre licencia de paternidad, y en este tema varios sindicatos han logrado avances, desde dos días hasta dos semanas, en algunas empresas en Antigua y Barbuda. En Barbados, la duración de la licencia de paternidad negociada en convenios colectivos es normalmente de cinco días, y está incluido en aproximadamente 15 instrumentos. El BIGWU de Trinidad y Tobago, ha logrado negociar una licencia de tres días en el 75% de sus convenios colectivos; y de cinco días en el 25% de los casos. El sindicato utiliza los convenios de la OIT (156 y 183) como herramientas de negociación.

Fuente: OIT y PNUD, 2009 Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (Santiago, OIT y PNUD).

<sup>2</sup> Información suministrada por Elsa Ramos, CIOSL.

De acuerdo con un estudio realizado por la OIT en seis países de América Latina, el 91% de todas las cláusulas de la negociación colectiva relativas a temas de género se refería a la protección de la maternidad y responsabilidades familiares. Poco más de la mitad (55%) de ellas representaba un avance en relación con lo establecido en la legislación. El 45% restante consistía en una reafirmación de las leyes existentes<sup>3</sup>.

A veces, en el marco de la negociación colectiva hay más espacio para lograr beneficios no-salariales, lo cual permite logros visibles para el sindicato. Tales logros –por ejemplo, horarios más flexibles de entrada o salida, o licencias cortas remuneradas para emergencias familiares– pueden resultar muy beneficiosos para los/as trabajadores/as, e incluso más significativos que un pequeño aumento del salario.

Con el propósito de apoyar la incorporación de medidas de conciliación en la negociación colectiva, diversos sindicatos han elaborado materiales y guías con información específica para apoyar a negociadores/as. En su página web, la AFL-CIO de Estados Unidos provee hojas de información sobre temas como el control de horas de trabajo y asesoramiento sobre licencias familiares, y propone un cuestionario para identificar las necesidades de los/as trabajadores/as con respecto a la conciliación<sup>4</sup>. Del mismo modo, el ICTU de Irlanda provee en su sitio web un manual para la negociación sobre los derechos relativos a la conciliación<sup>5</sup>.

### **El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Maquila y Similares de Honduras (SITRAIMASH) firma un convenio colectivo que incluye beneficios relacionados con la familia**

*Tras dos años y medio de lucha, trabajadores y trabajadoras de la fábrica de indumentaria Yoo Yang en La Lima, Honduras, firmaron en 2001 su primer convenio colectivo. El convenio establece una cantidad de mejoras, por ejemplo: un procedimiento en caso de quejas, la ampliación de los beneficios médicos suministrados por la clínica de la empresa, un incremento de la licencia de maternidad, mayores beneficios en relación al transporte, comidas durante las horas extras y otros beneficios adicionales asociados. También se consiguió un pequeño aumento de los salarios.*

Fuente: International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF): Boletín de prensa del 11 de diciembre de 2001, en <http://www.global-unions.org/>.

### **Cláusulas de igualdad de género en la ronda de negociación en Uruguay 2008**

*En preparación de la ronda de negociación colectiva realizada en Uruguay en 2008, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades, integrada por representantes del gobierno, organizaciones de trabajadores y de empleadores, asumió el compromiso de promover cláusulas de igualdad de género en los Consejos de Salarios. En las propuestas entregadas a los/as negociadores, se recomendó integrar en los acuerdos ciertas condiciones básicas para la igualdad, entre ellas la protección de la maternidad y dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre trabajo y maternidad y paternidad.*

*Como resultado, varios grupos acordaron medidas en el ámbito de la conciliación trabajo-familia, como la reducción de la jornada hasta un 50% durante la lactancia, medidas orientadas a disminuir la discriminación debido al embarazo, y el mantenimiento del puesto de trabajo de las trabajadoras suplentes embarazadas. En materia de cuidado infantil, destaca el acuerdo logrado en el sector de la salud privada, para aumentar el aporte empresarial al fondo de guardería. En el sector de supermercados, se estableció una comisión bipartita para estudiar la creación de guarderías y se acordó que las actividades de formación se realizarán dentro de los horarios de trabajo, para permitir una mayor participación de trabajadores/as con cargas familiares. Además, fueron incluidos en la negociación temas tradicionalmente ausentes, como la licencia por paternidad y por hijos con discapacidad.*

Fuente: OIT y PNUD, 2009.

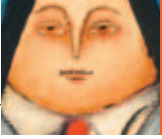
### **Taller de formación sindical sobre trabajo, familia y libertad sindical**

*EN MAYO DE 2009, la OIT organizó en Santiago de Chile un taller de formación sindical, centrado en promover la agenda de trabajo decente, especialmente en lo referido a la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en este ámbito. En el taller participaron representantes del movimiento sindical latinoamericano –particularmente dirigentes responsables de temas de igualdad. Junto con fortalecer los procesos nacionales y subregionales de implementación de políticas públicas sobre trabajo, familia y libertad sindical, el taller ofreció una oportunidad para estrechar lazos entre las responsables de las cuestiones de género a nivel internacional. La actividad concluyó con el desarrollo de un "Plan de Acción Sindical: trabajo, familia y libertad sindical", cuyo objetivo es reforzar las redes sindicales para promover la igualdad de género y el Trabajo Decente a nivel regional.*

3 Abramo, L. y Rangel, M., 2005 Negociación colectiva y equidad de género (Santiago, OIT).

4 AFL-CIO, at <http://www.aflcio.org/issues/workfamily/benefits.cfm/20> de enero 2010.

5 ICTU, [http://www.ictu.ie/download/pdf/congress\\_family\\_friendly\\_work\\_life\\_balance\\_training\\_manual.pdf](http://www.ictu.ie/download/pdf/congress_family_friendly_work_life_balance_training_manual.pdf)



## Apoyar el ejercicio de los derechos ya existentes

LOS SINDICATOS TIENEN un papel clave a la hora de asegurar la efectiva implementación de la legislación y de los convenios colectivos que promueven una mejor conciliación entre trabajo y familia, particularmente en contextos de debilidad de los mecanismos gubernamentales de control. Los/as trabajadores/as no pueden ejercer sus derechos si no los conocen, y los sindicatos juegan un rol fundamental

en la difusión de información. Para esto, diversos medios pueden ser utilizados, tales como boletines y otros materiales informativos, páginas web, talleres y capacitación de delegados/as sindicales, etc.

Además, muchas veces resulta necesario emprender acciones más enérgicas que aseguren no sólo el conocimiento de los derechos sino también la capacidad de ejercerlos. El apoyo del sindicato

es crucial para que los trabajadores/as puedan exigir sus derechos. Por ejemplo, para combatir la discriminación por cuestiones relativas al embarazo, el ICTU lanzó una campaña para informar a las mujeres acerca de las disposiciones sobre protección de la maternidad existentes en la legislación, alentándolas a que se afilien al sindicato para ayudarlas a proteger sus derechos.

## Intervenciones directas: provisión de servicios

EN ALGUNOS CASOS, los propios sindicatos han intervenido para ayudar a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, mediante la provisión de servicios (por ejemplo, para el cuidado infantil). El National Trades Union Congress (NTUC) de Singapur, por ejemplo, es muy conocido por la calidad de las instalaciones que provee.

### **Singapur: programas sindicales para el cuidado de familias**

*En 1969, el gobierno de Singapur alentó al movimiento sindical a que redefina su papel para que pasara desde un enfoque centrado estrechamente en la negociación colectiva y los conflictos hacia otro en el que ayuden a los trabajadores en todos los aspectos de sus vidas. Fue así como el NTUC, compuesto por 63 sindicatos, estableció una serie de cooperativas vinculadas con el cuidado de las familias, incluyendo el cuidado de niños y de personas ancianas. De esa manera, el NTUC se ha convertido en el mayor proveedor individual de servicios de calidad y bajo costo para el cuidado de niños en Singapur.*

Fuente: National Trades Union Congress, en [www.ntucchildcare.com](http://www.ntucchildcare.com).

## Posicionar el tema en la agenda pública

ABOGAR POR MEJORAS en la legislación y en las políticas nacionales que afectan al bienestar de las personas trabajadoras, es una de las tareas principales de los sindicatos. Los sindicatos pueden cabildar con los gobiernos para conseguir mejoras en la legislación relativa al horario de trabajo y las responsabilidades familiares. Por ejemplo en Australia, donde la ley nacional no obligaba que la licencia de maternidad fuera remunerada, la Confederación de Sindicatos de Australia (ACTU) promovió activamente la adopción de una licencia remunerada de un mínimo de 18 semanas para todas las trabajadoras, ley que entrará en vigor en 2011<sup>6</sup>. El sindicato argumentó que ésta debe ser considerada como una medida de largo plazo para impulsar la participación femenina en la fuerza de trabajo, mantener la productividad y construir una comunidad sana y próspera.

Los sindicatos integran, frecuentemente, diversas comisiones nacionales, que además de los temas relativos al trabajo, abordan aquellos relativos a la política económica y social. En estas comisiones, los sindicatos pueden asumir un papel significativo para colocar el tema de trabajo y familia en la agenda.



6 ACTU, en <http://www.actu.asn.au/Issues/WorkandFamily/default.aspx>, 20 de enero 2010.