

Abordar la gestión de la vida laboral y la vida privada: Recomendaciones para sindicatos

**Basado en los resultados del proyecto
“Del equilibrio entre vida laboral y privada a la gestión
de la vida laboral y privada“**

Abril de 2011

Documento preparado por
Karin Hirschfeld
id text, Berlin
karinhir@t-online.de



1. Una tarea a varios niveles: gestión de la vida laboral y privada desde una perspectiva sindical

La conciliación del trabajo con la vida privada (equilibrio entre la vida laboral y privada) no es sólo cuestión de cada individuo. También supone un desafío para políticos, empresas y sindicatos, que deben concebir nuevos enfoques. La gran cantidad de profesionales y directivos estresados y el aumento de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo hablan por sí mismos. La incidencia generalizada de una alta presión laboral y la posibilidad de estar conectado a Internet en todo momento han creado una "cultura de urgencia" de la que mucha gente no puede, o no quiere, escapar. Hay directivos y empleados de alto rendimiento que casi nunca experimentan momentos en los que estén totalmente libres de trabajo. Esto es a menudo perjudicial para su bienestar personal y su salud, así como para sus familias y sus vidas privadas.

Encuestas realizadas por varios sindicatos muestran que muchos miembros quieren que sus sindicatos hagan hincapié en los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral en sus programas y algunas organizaciones ya lo han hecho. Sin embargo, la influencia externa está limitada: las personas muy calificadas normalmente se identifican de manera muy marcada con su trabajo. Lo que les motiva y lo que les supone una carga no siempre se puede distinguir claramente. Los trabajadores del conocimiento se ven como creadores de las situaciones que viven, no como víctimas de ellas. Por lo tanto, es importante mejorar las condiciones básicas y ofrecer ayuda sin restringir la autonomía profesional de los empleados ni transmitir una impresión de paternalismo.

Se debe prestar especial atención a la situación específica de los directivos. Los directivos, "encajonados" entre ejecutivos y empleados, reciben a menudo las exigencias contradictorias que vienen de arriba y de abajo y, sobre todo, las de los clientes. Los directivos, además de hacer malabarismos para compaginar su propia vida laboral y privada, también afectan el equilibrio de la vida laboral y privada de los empleados. Asimismo, su función como modelo a imitar por los empleados no debería subestimarse.

Los factores que influyen en el equilibrio entre vida

laboral y privada se encuentran en varios niveles. El hecho de que las personas puedan conciliar o no el trabajo con la vida privada depende de muchos factores como, por ejemplo, las circunstancias jurídicas y sociales, las condiciones de cada empresa y las preferencias y elecciones personales de los individuos concernidos. Por consiguiente, la gestión de la vida laboral y privada no es una cuestión aislada, sino algo que se debería integrar en una gran variedad de asuntos, desde la forma en que se organizan los equipos y las horas de trabajo hasta el diseño de medios de comunicación y guarderías.

En el proyecto financiado por la UE "Del equilibrio entre vida laboral y privada a la gestión de la vida laboral y privada", UNI europa Profesionales examinó lo que los sindicatos pueden hacer para ayudar a directivos y trabajadores del conocimiento a compaginar de manera efectiva trabajo y vida privada. Esto incluyó la preparación de una serie de recomendaciones para la gestión de la vida laboral y privada por parte de personal de alta cualificación. Estas recomendaciones se estructuran en torno a tres puntos principales: servicios de apoyo a los miembros, negociación colectiva e influencia en el contexto sociopolítico.

Con este documento, UNI europa pone a disposición de sus organizaciones miembros el saber-hacer desarrollado en el proyecto. Se debería tener presente que las condiciones de partida cambian mucho de un país a otro, incluyendo la distinción entre la regulación gubernamental y la regulación negociada colectivamente (por ejemplo, en relación con el permiso parental o las horas de trabajo). El objetivo de estos puntos clave es proporcionar a los sindicatos sugerencias que, dependiendo de sus circunstancias específicas, pueden aplicar o adaptar. Además, un anexo enumera una amplia lista de posibles actividades en el ámbito de la gestión de la vida laboral y privada. Se invita a los sindicatos a enviar sus comentarios a UNI europa Profesionales, con el fin de promover el intercambio de mejores prácticas en la gestión de la vida laboral y privada (persona de contacto: Birte Dedden, UNI europa; birte.dedden@uniglobalunion.org).

2. Recomendaciones: Enfoques sindicales en la gestión de la vida profesional y privada

2.1. Apoyo de los sindicatos a sus miembros

- *Capacitación*: fortalecimiento de las competencias sindicales en el campo de la gestión de la vida laboral y privada.
- *Incorporación*: establecimiento de la gestión de la vida laboral y privada como tema permanente en todos los ámbitos pertinentes de las actividades sindicales.
- *Representantes sindicales y Comités de empresa europeos*: promoción de la integración de las cuestiones de equilibrio entre la vida laboral y privada, divulgación de información.
- *Desarrollo y divulgación de mejores prácticas por UNI Europa*: aportaciones específicas para miembros del sindicato (transmisión del saber-hacer, evitando una duplicación).
- *Sindicatos como ejemplos a seguir*: buenas prácticas en materia de gestión de la vida laboral y privada en nuestras propias organizaciones.
- *Campañas*: campañas de información dirigidas a los grupos seleccionados y actividades de gestión de la vida laboral y privada centradas en eventos.
- *Servicio de asistencia*: servicios de asesoramiento especializado por teléfono para los miembros del sindicato.
- *Directrices*: consejos prácticos, folletos para profesionales y directivos.
- *Comunicación*: uso de las redes sociales para llegar al público seleccionado.

2.2. Negociación colectiva

- *Consideración sistemática* del equilibrio entre la vida laboral y privada en la negociación colectiva. Objetivo principal: *“bienestar en y a través del trabajo”*.
- *Evaluación* de las preocupaciones de los miembros existentes y potenciales y de las empresas como punto de partida para el desarrollo de una posición sindical.
- Tratamiento del equilibrio entre la vida laboral y privada como una *cuestión transversal*, que se debe incluir rutinaria y explícitamente en una variedad de temas de negociación colectiva.

Horario y lugar de trabajo:

Un factor fundamental en el equilibrio entre la vida laboral y privada es el horario laboral. Sin embargo, la reducción mecánica de las horas de trabajo no será suficiente. Se necesitan horarios de trabajo flexibles, así como una *coordinación con programas de promoción de la salud y permiso parental/para el cuidado de dependientes, y con políticas para personas mayores*:

- *No recomendamos una reducción de las horas de trabajo como medida aislada, ya que a menudo implica el riesgo de un aumento del volumen de trabajo.*

Recomendamos:

- Una organización *flexible del horario laboral*:
 - *Bolsas de horas de trabajo*, los empleados pueden decidir por sí mismos cuándo empiezan y cuándo acaban su jornada laboral;
 - *Bolsas de horas de trabajo a largo plazo* con la posibilidad de solicitar períodos sabáticos, permisos de larga duración o una jubilación anticipada;
 - *Contratos claros con primas definidas por las horas extras.*
- *Derecho a la excedencia*, no sólo para cuidar de los hijos sino para continuar la formación (aprendizaje permanente).
- *Posibilidades de teletrabajo*, de acuerdo con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, negociado por los interlocutores sociales europeos.
- *Adaptación de los horarios de reuniones* a las necesidades de los padres/empleados a tiempo parcial (hora previsible a la que terminarán las reuniones por la tarde).
- *Reuniones y formación durante las horas de trabajo habituales* (no por la tarde-noche o durante el fin de semana).

Puestos de trabajo:

- *Objetivos realistas* y calendario de trabajo, priorización clara de las tareas.
- *Evitar interrupciones frecuentes en el trabajo.*
- Establecer *mecanismos de evaluación del trabajo regulares.*
- *Evitar la sobrecarga de trabajo* y establecer sistemas de alerta temprana de agotamiento profesional.

- *Sistema de mentores*: diálogo confidencial sobre cuestiones de estrés laboral.
- *Controles médicos* regulares para profesionales y directivos.

Permiso parental/para el cuidado de dependientes:

- *Beneficio de acogerse a los aumentos salariales* de su categoría de referencia durante la ausencia.
- *Conexión con el trabajo* durante el permiso parental/para el cuidado de dependientes (por ejemplo, a través del sistema de mentores).
- *Planificación de una reincorporación al trabajo* sistemática y temprana.
- Extensión de los programas a las *familias reconstituidas y las parejas homosexuales y sus familias*.
- Programas equiparables para *otros dependientes que necesiten cuidado o atención*.

Servicios de la empresa:

- *Programas de salud* (por ejemplo, consultas médicas, toma de la tensión, exámenes oftalmológicos, ejercicios para la espalda, masajes...).
- *Instalaciones deportivas, áreas de descanso*.
- *Guarderías en el lugar de trabajo* o cupones equivalentes.
- *Servicios de asistencia a domicilio*.

Medidas para los trabajadores mayores:

- *Adaptación de la descripción del puesto de trabajo*, tomando en consideración las competencias y los intereses de los colegas mayores.
- *Horas de trabajo reducidas/flexibles* (garantizando al mismo tiempo una pensión estable a la edad de jubilación).
- *Apoyo para la empleabilidad a largo plazo*, promoción del desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.

2.3. Influencia de los sindicatos en el ámbito político, jurídico y social

Lobby: Agentes y vías:

- *Ámbito local (si es posible a través del sindicato local)*: políticos locales, comunidades religiosas y culturales, clubes de deportes, jardines de infancia, instalaciones de asistencia social, etc.
- *Ámbito nacional*: parlamento (por ejemplo, en cuestiones de ley del trabajo, horas de trabajo y aprendizaje permanente), empleadores, ONG, referendos, campañas con los medios de comunicación/relaciones públicas (también acciones dentro de los sindicatos).
- *Ámbito de la UE (coordinado por UNI europa)*: diálogo social europeo, revisión de legislación existente y promoción de las cuestiones de equilibrio entre la vida laboral y privada a través de iniciativas nuevas.

Temas relevantes:

- Cuidado de niños
- Cuidado de personas dependientes
- Modelos de horarios laborales flexibles
- Teletrabajo
- Permiso parental, excedencias y períodos sabáticos
- Aprendizaje permanente
- Salud, actividades físicas
- Reintegración al puesto de trabajo tras excedencias
- Limitación de las horas de trabajo (también las horas no registradas)