

RE BA LAN CE

Hacer realidad la
Directiva de conciliación
entre la vida laboral y la
vida personal

“Queremos apoyar a las afiliadas nacionales para impulsar y monitorear el proceso de transposición de la directiva de conciliación de la vida laboral y la vida personal. Los interlocutores sociales - y especialmente los sindicatos - deben ser consultados y tienen que participar en todo momento. Hacemos un llamamiento a la UE para que fomente activamente el diálogo social y los convenios colectivos que tendrán como base las disposiciones contenidas en la Directiva, y para que promueva el intercambio de buenas prácticas en los acuerdos de conciliación entre la vida laboral y la vida personal.”

Esther Lynch, secretaria general adjunta

Este juego de herramientas es obra de Paula Franklin y Barbara Helfferich, bajo la supervisión de Esther Lynch (secretaria general adjunta de la CES) y Juliane Bir (jefa de Política Sindical de la CES)



Proyecto con el apoyo financiero
de la Comisión Europea

ÍNDICE

INFORMACIÓN GENERAL	4
¿POR QUÉ ESTE CONJUNTO DE HERRAMIENTAS?	5
SECCIÓN A: LA NUEVA DIRECTIVA DE LA UE SOBRE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR PARA HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES: ¿QUÉ HAY DE NUEVO? ¿QUÉ HAY DE VIEJO? ¿QUÉ HAY QUE HACER?	6
¿Cuáles son los principales elementos de la nueva directiva europea sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal?	7
El trabajo de la CES en pro de una directiva europea sobre la conciliación de la vida laboral y la vida personal: el compromiso a lo largo de todo el camino	8
El proceso de la legislación europea de la proposición a la transposición	9
Los datos muestran la magnitud de las brechas de género relacionadas con el trabajo	10
SECCIÓN B: EJERCER PRESIONES PARA UNA ADECUADA TRANSPOSICIÓN Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA DIRECTIVA	12
Beneficios de una mejor conciliación entre la vida laboral y la vida personal	13
Propuesta de estrategia en 10 pasos: los sindicatos tienen un papel importante que desempeñar en la transposición de la directiva	14
Prepárense para estos obstáculos a la transposición y puesta en práctica de la directiva	15
En muchos casos, merecerá la pena ir más allá de los límites de la nueva directiva	17
SECCIÓN C: LISTA DE CONTROL PARA LA TRANSPOSICIÓN Y APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA	20
Medidas legislativas y políticas contra las necesidades reales	21
SECCIÓN D: ANEXO	26
La legislación existente sobre conciliación entre la vida laboral y la vida personal en los estados miembros	27
Derecho a permisos de paternidad en los Estados miembros	27
Disposiciones sobre permiso parental en los Estados miembros	30
Fuentes clave de información	34



EL CONJUNTO DE HERRAMIENTAS

/ INFORMACIÓN GENERAL

Durante el período 2018/2019, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) llevó a cabo el proyecto "Rebalance" de ámbito europeo, que identificaba las mejores prácticas sindicales sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal en diez Estados miembros de la UE. El proyecto demostró que la acción de los sindicatos a través de los convenios colectivos y otras medidas en el lugar de trabajo destinadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida personal juega un papel importante a la hora de garantizar una mejor calidad de vida para los trabajadores y trabajadoras. El proyecto también formuló recomendaciones concretas para mejorar aún más el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los padres que trabajan en la UE. Dichas recomendaciones se discutieron en la conferencia de Berlín, Alemania, en marzo de 2019.

La finalización del informe sobre el proyecto coincidió con la adopción de la nueva directiva europea sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal el 13 de junio de 2019.¹ Esta nueva directiva va a ser crucial para mejorar aún más el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal en buen número de Estados miembros. Sin embargo, debe transponerse debidamente en la legislación nacional y aplicarse.

/ ¿POR QUÉ ESTE CONJUNTO DE HERRAMIENTAS?

Este conjunto de herramientas apoya a las organizaciones miembros de la CES (en particular a las que son miembros del Comité de Mujeres de la CES, miembros de los comités de mujeres de los sindicatos nacionales y europeos y de los comités de negociación, expertos nacionales de género y asesores sindicales de políticas de género) en su labor para mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida personal a nivel nacional. En particular, el conjunto de herramientas tiene como objetivo respaldar el trabajo de las organizaciones miembros de la CES para garantizar la correcta aplicación de la directiva de conciliación entre la vida laboral y la vida personal en sus respectivos países. Este conjunto de herramientas trata de facilitar información acerca del proceso de transposición de la nueva directiva sobre conciliación entre la vida laboral y la vida personal, las posibles barreras a una correcta transposición y argumentos que respaldan la necesidad de mejoras tangibles en la legislación y en la práctica.

/ ¿QUÉ CONTIENE?

SECCIÓN **A**

La nueva directiva de la UE sobre conciliación entre la vida laboral y la vida familiar para hombres y mujeres trabajadores:
 ¿Qué hay de nuevo?
 ¿Qué hay de viejo?
 ¿Qué hay que hacer?

SECCIÓN **B**

¿Cómo pueden garantizar los sindicatos la correcta transposición y aplicación de la nueva directiva europea?

SECCIÓN **C**

Lista de control para acciones sindicales

SECCIÓN **D**

legislación nacional y otras fuentes de información

¹ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

SECCIÓN **A**

LA NUEVA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL PARA HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES:

¿QUÉ HAY DE NUEVO?

¿QUÉ HAY DE VIEJO?

¿QUÉ HAY QUE HACER?



EN ESTA SECCIÓN SE EXPLICA DE QUÉ TRATA LA NUEVA DIRECTIVA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL; PROPORCIONA INFORMACIÓN GENERAL, ASÍ COMO LAS POSTURAS Y ACCIONES DE LA CES, ALGUNAS DE SUS ORGANIZACIONES MIEMBROS Y LAS ONG QUE HAN ESTADO PRESIONANDO ACTIVAMENTE POR ESTA DIRECTIVA.

/ LA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL

En 2017, la Comisión Europea decidió adoptar un enfoque más amplio para abordar la escasa representación de las mujeres en el mercado del trabajo. La iniciativa "Nuevo comienzo" para abordar los desafíos de la conciliación de la vida laboral y personal a que se enfrentan los padres que trabajan y los cuidadores, presentada en abril de 2017 como primer resultado legislativo del Pilar Europeo de Derechos Sociales, fue diseñada para tener en cuenta los avances en la sociedad durante la última década y para permitir a los padres y madres y demás personas responsables del cuidado de otras personas conciliar mejor su vida laboral y familiar, y fomentar que se comparta mejor la responsabilidad de cuidar a otras personas entre hombres y mujeres.

/ ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA NUEVA DIRECTIVA EUROPEA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL?²

- Permiso de paternidad** - el padre o los segundos progenitores podrán tomarse al menos 10 días laborables de permiso en torno al momento del nacimiento del niño, pagados con arreglo a las condiciones actuales establecidas a nivel de la UE para el permiso de maternidad (de conformidad con el artículo 11 de la Directiva del Consejo 92/85/CEE). El derecho al permiso de paternidad no está sujeto a un requisito de servicio previo. Sin embargo, la remuneración del permiso de paternidad puede estar sujeto al requisito de seis meses de servicio previo. Los Estados miembros con sistemas de permisos de paternidad más generosos podrán mantener sus acuerdos nacionales actuales.
- Permiso parental** - derecho individual a 4 meses de permiso parental, de los cuales 2 meses son intransferibles entre los padres y son remunerados. El nivel de remuneración y la edad límite del hijo la establecerán los Estados miembros.
- Permiso para cuidadores** - un nuevo concepto a nivel europeo para los trabajadores que cuidan de sus parientes que precisan cuidados o ayuda debido a graves motivos médicos. Los cuidadores podrán tomarse 5 días laborables al año. Los Estados miembros pueden utilizar un período de referencia diferente, asignar permisos según los casos, y pueden introducir condiciones adicionales para ejercer este derecho.
- Acuerdos laborales flexibles** - el derecho de los padres y las madres a solicitar estos acuerdos se ha ampliado para incluir a cuidadores trabajadores.

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf>

/ EL TRABAJO DE LA CES EN PRO DE UNA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL: EL COMPROMISO A LO LARGO DE TODO EL CAMINO

TEMAS CLAVE

Aunque la CES aceptó³ la directiva, que fue adoptada por el Consejo el 13 de junio de 2019, sigue pidiéndoles a los Estados miembros que sean más ambiciosos de lo que la directiva prescribe. La CES ha lamentado que la directiva no contenga algunos elementos importantes, como el pago de un permiso parental por lo menos de la misma cuantía que las prestaciones de baja por enfermedad y la completa intransferibilidad del permiso entre los padres. También se ha mostrado crítica por el hecho de que la directiva no haya logrado garantizar el derecho a un horario laboral flexible; en lugar de ello, la directiva se limita a establecer el derecho a solicitarlo.



LOS ARGUMENTOS ORIGINALES PARA UNA LEGISLACIÓN MÁS AMBICIOSA ELABORADOS POR LA CES SIGUEN SIENDO VÁLIDOS Y PUEDEN SER EFICACES PARA DEFENDER UNA LEGISLACIÓN MEJOR

En su documento de posición⁴ respondiendo en una primera etapa de consulta de los interlocutores sociales en 2015 sobre la propuesta de una nueva directiva sobre conciliación entre la vida laboral y la vida personal, la CES elaboró su postura en torno a algunos temas clave.

Un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida personal tiene un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores y también puede contribuir a alcanzar importantes objetivos políticos de la UE: estimular el empleo (especialmente entre las mujeres y los trabajadores de más edad) y el crecimiento, promover el desarrollo de niños y jóvenes y lograr en un momento dado la igualdad de género.

Ya era hora de que la UE tomara medidas para promover una convergencia ascendente entre los Estados miembros en lo que a la conciliación entre la vida laboral y la vida personal se refiere. Había que modernizar la legislación europea existente (como la directiva sobre permisos de maternidad), abordar las deficiencias o falta de legislación en ciertas áreas (como los permisos de paternidad y permisos para cuidadores), y fortalecer la coordinación entre los Estados miembros con el fin de garantizar igualdad de condiciones en cuanto a costes y beneficios de las políticas de reconciliación.

Es preciso promover la inversión en servicios públicos, así como las políticas coherentes para fomentar la igualdad de género y los entornos favorables a la familia. Ello incluye mejorar la prestación, disponibilidad, calidad y accesibilidad de la atención (para los niños, las personas dependientes y las personas mayores). Debería efectuarse un seguimiento del logro de los objetivos de Barcelona por parte de los Estados miembros a través del proceso del Semestre Europeo. El Consejo de la UE también debería introducir los objetivos relacionados con la atención a las personas mayores y a las personas dependientes.⁵

Las políticas de conciliación no deben considerarse como prestaciones para las mujeres o los padres solamente, sino como un cambio más profundo en las políticas de empleo y funcionamiento de las empresas, del que pueden beneficiarse todos los empleados, si importar su género ni situación familiar, así como las empresas. Los efectos de la crisis económica de 2007/2008 se sienten todavía hoy. Entre las medidas adoptadas y documentadas por los miembros de la CES estaban: cierre de guarderías públicas, limitación de las

³ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/progress-work-life-balance-breathes-life-social-europe>

⁴ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

⁵ La resolución de la CES sobre la participación de los sindicatos en el Semestre Europeo destaca que es imperativo reforzar la agenda social de la gobernanza económica de la UE. Los afiliados de la CES deben participar en la redacción y aplicación de las Recomendaciones Específicas por País del Semestre Europeo para una mayor coherencia entre las políticas económicas y sociales en <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-trade-union-involvement-eu-semester>

actividades extraescolares, limitación de los servicios de atención a las personas mayores y las personas con discapacidad, reducción de las compensaciones por los costes del cuidado de los niños, aumento de las tarifas de cuidado infantil, reducción de los servicios para las personas mayores y las personas con discapacidad, cierre de hospitales, gobiernos que ahorran en medidas que fomentan la división justa de la atención entre hombres y mujeres, como el permiso de paternidad pagado y las prestaciones del permiso parental, reducción de los subsidios de maternidad, ahorro en las prestaciones a la infancia y otras prestaciones relacionadas con los cuidados y la familia.

Así, los recortes en los servicios y prestaciones familiares han comprometido la independencia económica de las mujeres, ya que las prestaciones constituyen a menudo una fuente importante de sus ingresos y porque ellas utilizan los servicios públicos más que los hombres. Las madres solteras y las pensionistas solas se enfrentan a las mayores pérdidas acumulativas.

LA NUEVA DIRECTIVA SOLO ESTABLECE UNOS ESTÁNDARES MÍNIMOS Y DEJA ESPACIO PARA MEJORAS

Dónde podrían y deberían los Estados miembros ir más allá de los estándares mínimos de la directiva:

La CES ha destacado en particular dos elementos clave de la legislación que requieren mayor ambición: el permiso parental y el de los cuidadores debe ser remunerado, para evitar que siga siendo una opción solo para las personas acomodadas, y el permiso de paternidad mejorado debe crear una responsabilidad compartida en el cuidado de los hijos y permitir que las mujeres desempeñen plenamente su papel en el lugar de trabajo. *“Al transponer la Directiva, los gobiernos nacionales deben reconocer la diversidad de la vida familiar en el siglo XXI y responder a las realidades cambiantes del mercado del trabajo”,* dijo Esther Lynch. *“Los Estados miembros también deben tomar medidas urgentes para proporcionar atención infantil asequible, porque de lo contrario los padres no pueden permitirse volver al trabajo – especialmente los que tienen hijos de menos de cuatro años”.*

/ EL PROCESO DE LA LEGISLACIÓN DE LA UE DE LA PROPOSICIÓN A LA TRANSPOSICIÓN

DIRECTIVA DE LA UE: CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL

Acuerdo de 13 de junio de 2019 – fecha de transposición 13 de junio de 2022

/ UNA DIRECTIVA DE LA UE:

Un instrumento jurídico de la Unión Europea tiene que ser incorporado a la legislación nacional de los Estados miembros de la UE antes de una fecha límite determinada, notificándolo a la Comisión. Establece unos objetivos que todos los Estados miembros deben alcanzar, a la vez que deja a la discreción de los mismos la forma de lograrlos. No es directamente aplicable.

/ TRANSPOSICIÓN:

Procedimiento mediante el cual los Estados miembros de la UE incorporan las directivas de la UE a su legislación nacional con el fin de que los objetivos, requisitos y plazos sean directamente aplicables. Los Estados miembros que transponen las directivas a su legislación nacional pueden elegir la forma y métodos para hacerlo, pero están vinculados por los términos de la directiva en cuanto a los resultados a alcanzar y al plazo máximo dentro del cual debe efectuarse la transposición.

/ APLICACIÓN DE UNA DIRECTIVA DE LA UE:

Procedimiento mediante el cual se aplica la legislación de la UE a nivel nacional y/o subnacional (regional).



¿SU SINDICATO PARTICIPA CON REGULARIDAD EN CONSULTAS RELACIONADAS CON LA LEGISLACIÓN SOBRE EL EMPLEO EN SU PAÍS? EN CASO NEGATIVO, ES EL MOMENTO DE SOLICITAR SER SOCIO DEL PROCESO DE TRANSPOSICIÓN Y APLICACIÓN DE ESTA DIRECTIVA.

/ LOS DATOS MUESTRAN LA AMPLITUD DE LA BRECHA DE GÉNERO RELACIONADA CON EL TRABAJO

En comparación con los hombres, las mujeres todavía tienden a estar menos empleadas, están empleadas en sectores peor pagados, trabajan más horas por semana que los hombres en total (trabajo remunerado y no remunerado), pero tienen menos horas remuneradas, interrumpen más veces su carrera y reciben menos ascensos y más lentamente.⁶

UNO DE LOS PRINCIPALES MOTIVOS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADAS CON EL TRABAJO ES LA FALTA DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL ADECUADAS.

Posibilidades insuficientes para gozar de permisos para cuidar de los niños o de familiares dependientes, el diseño del sistema de permisos, que dificulta un mejor intercambio de las responsabilidades de atención entre hombres y mujeres, las posibilidades limitadas de acogerse a acuerdos laborales flexibles, la dependencia excesiva de soluciones a tiempo parcial ("la trampa del tiempo parcial"), y los insuficientes servicios de atención formal, han demostrado exacerbar los desafíos laborales para las mujeres. Los desincentivos económicos, incluidas las políticas fiscales, aumentan aún más las desigualdades en el reparto de responsabilidades en la atención entre hombres y mujeres.⁷

Las mujeres están subrepresentadas en el mercado del trabajo debido a que las responsabilidades de atención no están repartidas de forma igualitaria.⁸ La diferencia entre las tasas de participación en el empleo entre hombres y mujeres – la **brecha laboral de género** – es especialmente alta entre las madres y las mujeres responsables de cuidar de otras personas.



En 2016, más del 19% de las mujeres inactivas de la UE estaban inactivas debido al cuidado de niños o adultos incapacitados.⁹



Los cuidadores informales proporcionan más del 80% del total de los cuidados en Europa, y las mujeres proporcionan aproximadamente las dos terceras partes de dichos cuidados.¹⁰



Las mujeres migrantes y los padres solteros (el 80% de los cuales son mujeres) se enfrentan a obstáculos especiales al entrar en el mercado del trabajo.¹¹

⁶ DG Justicia. Informe 2018 sobre igualdad entre hombres y mujeres en la UE.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

⁷ Documento de trabajo del personal de la Comisión. Resumen ejecutivo de la evaluación de impacto. Acompañando al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para padres y cuidadores y por la que se deroga la Directiva del Consejo 2010/18/EU.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930647639&uri=CELEX:52017SC0203>

⁸ Eurofound (2016), The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union,

Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf

⁹ DG Justicia. Informe 2018 sobre igualdad entre hombres y mujeres en la UE

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁰ <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

¹¹ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, Unión Europea, 2016. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

- ☑ En Europa, las mujeres ganan por término medio un 16% menos por hora que los hombres; esta **brecha salarial de género** se traduce en una **brecha de ingresos de género** que alcanza el 41% durante los años de la vida activa.
- ☑ Las mujeres en la UE están sobrerrepresentadas en sectores con bajos niveles salariales y escasamente representadas en los sectores bien pagados. Esta **segregación sectorial de género** sigue siendo uno de los factores más importantes que contribuyen a la brecha salarial de género.¹² Las mujeres también están gravemente subrepresentadas en los puestos más altos o de gerencia, donde representan solo el 21% de los miembros de la junta de las mayores empresas cotizadas en Bolsa.¹³
- ☑ La proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial en la UE está en torno al 30%, en comparación con el 8% de los hombres, aunque el trabajo a tiempo parcial es un factor importante para mantener a las mujeres unidas al mercado del trabajo, especialmente después de la maternidad.

El trabajo **a tiempo parcial** es uno de los factores clave que contribuyen a la brecha salarial existente, y por tanto dificulta la igualdad de independencia económica. El trabajo a tiempo parcial también se asocia a menores oportunidades profesionales y a una menor protección social, como prestaciones de desempleo o pensiones.¹⁴ De hecho, la **brecha de género en las pensiones** en Europa significa que las mujeres cobran pensiones mucho más bajas que los hombres - **un 40% menos por término medio**. Esto contribuye a situar a las mujeres en una posición de mayor riesgo de pobreza o exclusión social en la vejez.¹⁵ **Los recortes en los servicios y prestaciones familiares** han comprometido aún más la independencia económica de las mujeres. Las madres solteras y las pensionistas solteras son las que se enfrentan a las mayores pérdidas acumuladas.¹⁶

“Sin una nueva acción, es probable que las mujeres sigan siendo económicamente desfavorecidas por la maternidad durante su carrera y en la jubilación, en particular como resultado de un reparto desigual de las responsabilidades del cuidado de los demás y del hogar (las mujeres que trabajan siguen dedicando dos horas y media más al día que los hombres a cuidar de los hijos y del hogar)”¹⁷

La doble carga de trabajo remunerado y no remunerado dentro de la familia, junto con una falta e inadecuación persistente de servicios de atención y apoyo, son algunas de las razones de la disminución de la tasa de fecundidad en Europa, y pueden identificarse como uno de los principales obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mercado del trabajo a todos los niveles.¹⁸



LAS BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADAS CON EL TRABAJO SE TRADUCEN EN UNA PÉRDIDA ECONÓMICA BRUTA: EL COSTE ANUAL TOTAL DE LA TASA DE EMPLEO FEMENINO INFERIOR DE LA UE SE ESTIMA EN TORNO A LOS 370.000 MILLONES DE EUROS.¹⁹

¹² DG Justicia. Informe 2018 sobre igualdad entre hombres y mujeres en la UE.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹³ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, Unión Europea, 2016.

https://europea.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁴ DG Justicia. Informe 2018 sobre igualdad entre hombres y mujeres en la UE.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁵ EUROPEAN SEMESTER THEMATIC FACTSHEET WOMEN IN THE LABOUR MARKET. 2017.

https://europea.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_o.pdf

¹⁶ Posición de la CES en la consulta de la primera etapa de los interlocutores sociales de la UE sobre un "nuevo comienzo" para la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁷ Compromiso estratégico para la igualdad de género, 2016-2019, Unión Europea, 2016

https://europea.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁸ Posición de la CES en la consulta de la primera etapa de los interlocutores sociales de la UE sobre un "nuevo comienzo" para la conciliación entre la vida laboral y la vida personal

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁹ Eurofound, The gender employment gap: Challenges and solutions report

SECCIÓN **B**

**EJERCER PRESIONES
PARA UNA ADECUADA
TRANSPOSICIÓN Y
APLICACIÓN DE LA
DIRECTIVA**



ESTA SECCIÓN HA SIDO DISEÑADA PARA FACILITAR INFORMACIÓN QUE AYUDE A LOS SINDICATOS A PRESIONAR A SUS GOBIERNOS A **TRANSPONER LA DIRECTIVA Y POSIBLEMENTE A BUSCAR ALGO MÁS QUE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS.**

/ BENEFICIOS DE UNA MEJOR CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL

La Directiva es buena para los ciudadanos, las empresas y la economía de los Estados miembros.²⁰

Padres, madres y cuidadores se beneficiarán de una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Además, el aumento previsto del empleo femenino, sus mayores ingresos y el progreso profesional van a tener un impacto positivo en la prosperidad económica, la inclusión social y la salud de las propias mujeres y de sus familias.

Las empresas se beneficiarán de una fuente de talentos más amplia y una fuerza laboral más motivada y productiva, así como de un menor absentismo. El aumento del empleo femenino también contribuirá a **afrontar el reto del envejecimiento de la población** y a garantizarles a los Estados miembros **estabilidad financiera**.²¹ Las políticas de conciliación no deben considerarse solo como prestaciones para mujeres o padres, sino más bien como un cambio más profundo en las políticas de empleo y el funcionamiento de las empresas, del que pueden beneficiarse todos los empleados y empleadores, sin importar su género ni su situación familiar.²²

Un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida personal tiene un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores. También puede contribuir a lograr los principales objetivos políticos de la UE: fomentar el empleo (especialmente entre las mujeres y los trabajadores de más edad) y el crecimiento, promover el desarrollo de niños y jóvenes y, en un momento dado, alcanzar la igualdad de género.²³

²⁰ CE 2019. Un nuevo inicio para apoyar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal para padres y cuidadores. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

²¹ DG EMPL. Conciliación entre la vida laboral y la vida personal <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en#navItem-relatedDocuments>

²² Posición de la CES sobre la consulta de la primera etapa de los interlocutores sociales de la UE sobre un "nuevo inicio" para la conciliación de la vida laboral y la vida personal <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

²³ Posición de la CES sobre la consulta de la primera etapa de los interlocutores sociales de la UE sobre un "nuevo inicio" para la conciliación de la vida laboral y la vida personal <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

/ PROPUESTA DE ESTRATEGIA EN 10 PASOS: LOS SINDICATOS TIENEN UN PAPEL IMPORTANTE QUE DESEMPEÑAR EN LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA

Sin esperar una propuesta del gobierno sobre cómo transponer la directiva, los sindicatos pueden empezar a evaluar el impacto de la misma y asumir una postura en cuanto a por qué presionar. Ese será un buen punto de partida para desarrollar una estrategia para ir acaso más allá de lo previsto por la directiva.



/ PREPÁRENSE PARA ESTOS OBSTÁCULOS A LA TRANSPOSICIÓN Y APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA

Esta sección trata de los argumentos jurídicos y prácticos por los que los Estados miembros creen que será difícil transponer y aplicar la directiva.

OBSTÁCULO 1: FALTA DE REMUNERACIÓN O REMUNERACIÓN INADECUADA

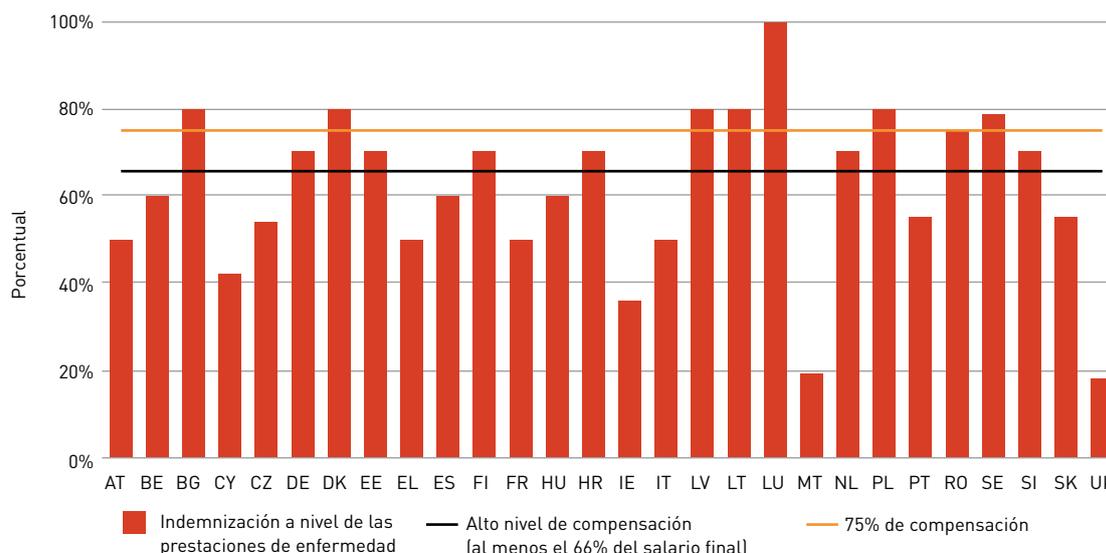


La investigación muestra ampliamente que la compensación es clave para la aceptación de los permisos familiares, especialmente entre las familias de bajos ingresos y los hombres.²⁴ El texto de la Directiva propuesto inicialmente por la Comisión Europea incluía un nivel de remuneración equivalente a lo que el trabajador cobraría durante una baja por enfermedad para los tres tipos de permisos – paternidad, parental y cuidadores. Debido a la fuerte oposición por parte de una serie de Estados miembros, este estándar se rebajó y en el texto final solo el permiso de paternidad se remunerará a este nivel.²⁵

De acuerdo con la nueva Directiva, los padres o madres o segundos progenitores equivalentes podrán tomarse al menos 10 días laborables de **permiso de paternidad** en torno a la fecha de nacimiento del niño, remunerados como mínimo al mismo nivel que la baja por enfermedad. Sin embargo, los niveles de remuneración de la baja por enfermedad oscilan considerablemente en los 28 países de la UE, y **solo 14 Estados miembros ofrecen una baja por enfermedad que podría considerarse como "bien pagada" (al menos el 66% de los ingresos anteriores)**²⁶. Esto crea una fuerte *desincentivación* a la hora de que los padres se cojan el **permiso de paternidad**. La Tabla 2 proporciona un panorama general de los niveles actuales de remuneración de las bajas por enfermedad en los Estados miembros de la UE.

GRÁFICO 1.

SOLO LA MITAD DE LOS 28 PAÍSES DE LA UE TIENEN NIVELES DE REMUNERACIÓN DE LAS BAJAS POR ENFERMEDAD BIEN PAGADOS²⁷



²⁴ <https://www.epsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁵ <https://www.epsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁶ Bien pagado se define como al menos el 66% de los ingresos anteriores. Este umbral lo estableció la Comisión Europea (2010), e indica que unos ingresos por debajo del 66% crean un riesgo de trampa de bajo salario.

²⁷ CE 2018. Políticas de permisos parentales y de paternidad en la Unión Europea. Evaluación de las disposiciones actuales. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=en>

En cuanto al **permiso parental**, 2 meses deberán ser remunerados "**de manera adecuada**" según la Directiva, pero la cuantía se fijará a nivel nacional. La introducción de un estándar mínimo adecuado de ingresos sustitutivos es una medida esencial para fomentar la aceptación del permiso entre los hombres. Muchos cuidadores no logran conservar su empleo debido a sus responsabilidades como dispensadores de cuidados. La Directiva tiene como objetivo abordar este desafío introduciendo el "derecho al permiso para los cuidadores" de cinco días hábiles al año y por trabajador. Sin embargo, **no hay ninguna remuneración obligatoria para el permiso de los cuidadores. Sin una remuneración o asignación, no puede haber un disfrute efectivo de este derecho por parte de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades de personas a su cuidado.**²⁸



OBSTÁCULO 2:

ACUERDOS LABORALES FLEXIBLES EN LA PRÁCTICA

La directiva introduce **el derecho a solicitar acuerdos laborales flexibles** para los padres, madres y cuidadores, como la reducción del horario laboral, el cambio del horario y lugar de trabajo y el cambio de las pautas de trabajo. Ello ayudará a reducir y prevenir una parte de trabajo a tiempo parcial involuntario y el riesgo de tener que abandonar por completo el mercado del trabajo para proporcionar asistencia, especialmente para las trabajadoras de más edad. Sin embargo, **la solicitud se puede denegar y no se puede obligar a los empleadores a aceptarla.** Tampoco hay pautas claras con respecto al tiempo de trabajo fuera de las horas de trabajo "tradicionales", ni referencia alguna al *derecho a la desconexión*, que es parte integrante del concepto de la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.²⁹ Por ejemplo, el teletrabajo, a menos que se ponga en práctica correctamente, puede tener consecuencias negativas en términos de conciliación de la vida laboral y la vida personal, remuneración y evolución de la carrera de las mujeres.



OBSTÁCULO 3:

CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

Para ser candidatos al permiso parental, los padres y madres tienen que haber trabajado en una empresa por espacio de un año ya. Esto va a tener un impacto negativo en las familias en que los padres están empleados con contratos temporales y atípicos, ya que reduce sus posibilidades de disfrutar de sus derechos.³⁰ Además, la Directiva emplea unas definiciones demasiado limitadas de los posibles candidatos a los permisos, como "segundos progenitores equivalentes [...] donde y en la medida en que la legislación nacional los reconozca". Esto excluirá a los padres o cuidadores que viven en formas de convivencia no reconocidas por las leyes nacionales, y no tiene plenamente en cuenta las familias recompuestas, las familias monoparentales y las familias con necesidades especiales.³¹

²⁸ <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

²⁹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf

³⁰ <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

³¹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf



OBSTÁCULO 4:

NORMAS CULTURALES Y PERCEPCIONES SOBRE LOS ROLES DE GÉNERO EN LA CRIANZA DE LOS NIÑOS

La cultura de la presencia/disponibilidad en el lugar de trabajo de los hombres y la división estereotipada de los roles, en que los hombres son el sostén de la familia y las mujeres las que cuidan que ella, son elementos que desincentivan la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado de la familia.³² La Directiva es un paso en la dirección correcta, con el potencial de fortalecer la igualdad de oportunidades para todos y la dimensión social de la UE en su totalidad, y debe considerarse como una oportunidad para revisar la legislación nacional existente e ir más allá de los estándares mínimos fijados por la UE, aumentándolos hasta llevarlos a un marco que incremente la protección. La legislación ayuda a cambiar la mentalidad cultural, no solo de los propios hombres y mujeres, sino también en los lugares de trabajo y a nivel de la dirección.

/ EN MUCHOS CASOS, MERECE LA PENA IR MÁS ALLÁ DE LOS LÍMITES DE LA NUEVA DIRECTIVA

A pesar de que existen obstáculos tan formidables para la transposición de la directiva, el hecho de que tenga que discutirse a nivel nacional y requiera la actuación del gobierno abre las posibilidades de ejercer presión en pro de una legislación y unas políticas que vayan más allá de los requisitos de la directiva.

La Directiva sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal para los padres y cuidadores fija las normas legales mínimas para todos los países de la UE sobre **permisos de paternidad, permisos parentales, permisos para cuidadores y acuerdos de flexibilidad laboral**. **No hay nada que les impida a los Estados miembros elevar los estándares**, y por tanto debería tenerse en cuenta lo siguiente:

PERMISOS BIEN PAGADOS

Solo 17 Estados miembros cumplen el mínimo de 2 semanas de *permiso de paternidad* en el momento del nacimiento del niño, y solo 13 de ellos ofrecen un permiso bien pagado (al menos el 66% de los ingresos anteriores). El Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo sugiere que se aumente el nivel de remuneración hasta el equivalente del 75% por lo menos del salario bruto del trabajador.

La Directiva deja que los Estados miembros fijen el nivel de remuneración del *permiso parental*. En la actualidad, el 90% de los padres en toda la UE no utilizan el derecho al permiso parental. La evidencia muestra el impacto positivo de una compensación adecuada en la utilización del permiso por parte del padre (segundo progenitor), y el valor de la utilización flexible (fragmentaria o a tiempo parcial).³³ La Directiva también establece por primera vez un mínimo legal de cinco días por año de *permiso para los cuidadores* para que los trabajadores y las trabajadoras puedan cuidar de sus parientes próximos con enfermedades graves o dependencia - pero no se hace alusión al nivel de remuneración. **Los derechos a permisos relacionados con la familia no son una opción real para las personas, a menos que la remuneración sea adecuada**. Los pagos son clave para garantizar la no discriminación de los trabajadores en función de la situación económica de la familia, para reequilibrar el uso de género de los permisos y las responsabilidades de asistencia, y para abordar y prevenir la pobreza de las familias.

³³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones. Una iniciativa para apoyar la conciliación entre la vida laboral y la vida laboral para los padres y cuidadores que trabajan. com/2017/0252 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL PARA TODOS

Las políticas de conciliación de la vida laboral y la vida personal deben responder a la realidad de la vida laboral; las disposiciones de permisos deben estar subdivididas según la situación laboral o el tipo de empleo. Todos los trabajadores, incluidos los autónomos, los trabajadores con contratos atípicos o temporales y los desempleados, deben disfrutar de los mismos derechos que los empleados con contratos estándar.

ACUERDOS DE TRABAJO FLEXIBLES QUE RECONOCEN SITUACIONES VARIADAS

Debe garantizarse que los acuerdos relacionados con permisos y horarios laborales flexibles se ajusten a necesidades particulares, como las de los padres solteros, padres adoptivos, padres con discapacidad, padres de hijos con discapacidad o con una larga enfermedad, o en caso de nacimientos prematuros o partos múltiples³⁴. También es muy importante que los trabajadores disfruten del "derecho a desconectar"; los acuerdos laborales flexibles, junto con las medidas de austeridad que socavan los servicios de salud y atención pública, pueden conducir a un aumento del trabajo informal en lugar de a un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal.

RECONOCER LA DIVERSIDAD DE LAS FAMILIAS Y SUS NECESIDADES

La Directiva reconoce la diversidad familiar, con la noción de "segundo progenitor equivalente". Esta diversidad debe incorporarse a la legislación nacional mediante la transposición de la Directiva. Debe haber una mezcla de apoyo universal y apoyo específico a las familias diferentes, muchas de las cuales se mencionan en la Directiva: padres solteros, padres de hijos con discapacidad, un problema de salud mental o con una larga enfermedad, padres adoptivos, partos múltiples y nacimientos prematuros, personas que necesitan cuidados y asistencia a quienes no les queda ningún familiar. La diversidad familiar también significa reconocer a los diferentes parientes que son cuidadores familiares: no solo hijos, padres o cónyuge/pareja o personas que viven en la misma casa (como indica la Directiva), sino también otros parientes, como hermanos y abuelos.³⁵

³⁴ EPRS. 2018. Nueva directiva sobre conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

³⁵ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



DESARROLLAR UN CONJUNTO SÓLIDO DE MEDIDAS POLÍTICAS DE APOYO

Se anima a los sindicatos a explorar la situación en sus países respectivos en lo que respecta a las **medidas políticas de apoyo** que complementan la directiva europea:

- Protección contra la discriminación y el despido de padres y las madres (incluidas las mujeres embarazadas y quienes vuelven de un permiso) y cuidadores,**
- Uso equilibrado por género de los permisos familiares y acuerdos laborales flexibles,**
- Uso de los fondos europeos para mejorar la prestación de servicios de atención formales accesibles, asequibles y de calidad (cuidado de niños, cuidados extraescolares y cuidados a largo plazo);** la transposición de la Directiva es una oportunidad para desarrollar aún más la educación y la atención a la primera infancia (accesible, asequible y de alta calidad, antes de los 3 años de edad), y la atención a largo plazo (de calidad y centrada en la persona, para personas que necesiten apoyo y/o cuidados y un apoyo permanente para los cuidadores que tengan que abandonar el mercado del trabajo).³⁶ El fortalecimiento de los sistemas de salud y atención mediante fondos públicos suficientes reducirá la necesidad de atención informal, contribuyendo así a la emancipación económica de las mujeres,
- Eliminación de desincentivos económicos para segundas personas que impiden que las mujeres accedan al mercado del trabajo o trabajen a tiempo completo;**
- Análisis detallado de quién está realmente excluido de los beneficios de la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.**

³⁶ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



SECCIÓN **C**

LISTA DE CONTROL PARA LA TRANS- POSICIÓN Y APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA



ESTA SECCIÓN PROPORCIONA UNA LARGA LISTA DE CONTROL RESPECTO A LAS ACCIONES QUE PUEDEN SER NECESARIAS O EMPRENDIDAS PARA TRANSPONER CORRECTAMENTE LA DIRECTIVA Y, CUANDO SEA POSIBLE, MEJORARLA MEDIANTE LEGISLACIÓN ADICIONAL U OTRAS MEDIDAS POLÍTICAS.

/ MEDIDAS LEGISLATIVAS Y POLÍTICAS CONTRA LAS NECESIDADES REALES

Como se ha descrito anteriormente, la Directiva consta de diferentes medidas legislativas y políticas que deben aplicarse conjuntamente para ser efectivas. Por tanto, una estrategia de transposición y aplicación de la Directiva debería incluir las distintas partes del rompecabezas de la conciliación de la vida laboral y la vida personal. Los sindicatos pueden explorar la situación dentro de sus países específicos e identificar las brechas que es preciso abordar utilizando las preguntas guía de la Tabla 3. La columna "Acción a emprender" sugiere formas de afrontar los obstáculos para una transposición y aplicación adecuadas de la Directiva, es decir, pagos, elegibilidad, flexibilidad de las condiciones de trabajo, elegibilidad para permisos familiares y legislación como forma de cambio cultural.

TABLA 1.

PREGUNTAS GUÍA PARA PREPARAR UNA ESTRATEGIA DE APLICACIÓN

Derecho según la nueva Directiva	¿Qué comprobar?	Fuentes de información	Acción a emprender
PERMISO DE PATERNIDAD Los padres o segundos progenitores (tal y como los reconoce la ley nacional) podrán tomarse al menos 10 días hábiles de permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo pagados al mismo nivel que una baja por enfermedad. El pago del permiso de paternidad puede estar supeditado a un requisito de servicio previo de seis meses.	¿Existe un derecho de paternidad, y en caso afirmativo, a cuántos días asciende el derecho actual?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional www.leavenetwork.org 	Solicitar que se haga obligatorio el permiso de paternidad para superar estereotipos
	¿Cuál es la tasa de compensación?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional • Organismos de seguridad social 	Al transponer la Directiva de conciliación entre la vida laboral y la vida personal, asegurarse de que la remuneración esté al mismo nivel que la de la baja por enfermedad, y que sea al menos del 66% de los ingresos. Buscar una remuneración más elevada para los grupos de empleo con salarios bajos. Garantizar los derechos relacionados con el empleo; que durante los permisos familiares no se pierdan los derechos de seguridad social y jubilación.
	¿Quién tiene derecho al permiso?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional 	Incorporar la diversidad familiar a la legislación nacional mediante la transposición de la Directiva ("segundo progenitor equivalente").
PERMISO PARENTAL Derecho individual a 4 meses de permiso parental, de los cuales dos son intransferibles entre los padres y remunerados. Los Estados miembros fijarán el nivel de remuneración y la edad límite del hijo.	¿Qué parte del permiso es intransferible?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional www.leavenetwork.org 	Presionar por 4 meses de permiso intransferible. En caso apropiado, sopesar la posibilidad de presionar para lograr la completa intransferibilidad de cualquier porción del permiso parental.
	¿Cuál es la tasa de compensación?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional • Organismos de seguridad social 	Al transponer la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal, garantizar que la remuneración esté al mismo nivel que la de la baja por enfermedad, y que sea al menos del 66% de los ingresos. Buscar una remuneración más elevada para los grupos de empleo con salarios bajos
	¿Quién tiene derecho al permiso?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional 	Incorporar la diversidad familiar a la legislación nacional mediante la transposición de la Directiva ("segundo progenitor equivalente").
	¿Cuál es la edad límite del hijo?		Presionar para que el límite sea de 12 años o más.

<p>PERMISO PARA CUIDADORES</p> <p>Los trabajadores que cuiden de sus familiares que necesitan asistencia o apoyo debido a motivos médicos graves podrán tomarse cinco días hábiles al año. Los Estados miembros pueden utilizar un período de referencia distinto, asignar permisos según los casos y pueden introducir condiciones adicionales para ejercer este derecho.</p>	¿Quién tiene derecho al permiso?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional 	<p>Incorporar la diversidad familiar a la legislación nacional donde no exista mediante la transposición de la Directiva ("segundo progenitor equivalente")</p> <p>Comprometerse con los convenios colectivos que reconozcan la diversidad de las familias, como los derechos de las familias monoparentales, las familias adoptivas y los padres del mismo sexo.</p>
	¿Duración del derecho?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional 	<p>Presionar por 12 días hábiles al año por lo menos de permiso para los cuidadores, a disfrutar a tiempo completo, a tiempo parcial o según las necesidades.</p>
	¿Tasa de compensación?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional 	<p>Presionar para que haya una clara referencia al menos al nivel de remuneración de la baja por enfermedad, y en cualquier caso nunca por debajo del 66% de los últimos ingresos netos.</p>
	¿Ayudas para los cuidadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional; Organismos de seguridad social 	<p>Introducir derechos a la pensión plena para el permiso de los cuidadores, incluidas las medidas de protección de los derechos de empleo y formación y certificación para personas que vienen de una larga interrupción de su carrera debido al cuidado de miembros de su familia.</p>

Derecho según la nueva Directiva	¿Qué comprobar?	Fuentes de información	Acción a emprender
<p>ACUERDOS LABORALES FLEXIBLES</p> <p>El derecho de los padres y cuidadores a solicitar ajustes de sus pautas de trabajo, incluido el uso de acuerdos de teletrabajo, planes de trabajo flexible u horario laboral reducido. La empresa no está obligada a aceptar el cambio solicitado.</p>	¿Hasta qué edad del hijo tienen derecho los trabajadores a solicitar condiciones de trabajo flexibles?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional / Convenios colectivos existentes 	Presionar para que el límite sea de 12 años, con la posibilidad de aumentar la edad en caso de que el hijo sufra una discapacidad o una enfermedad crónica.
	¿Quién tiene derecho a los acuerdos laborales flexibles?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación nacional 	Debe incluir a tantos grupos como sea posible, incluyendo a los trabajadores a tiempo parcial y a los trabajadores con contratos temporales, entre otros.
	¿Quién utiliza los acuerdos laborales flexibles? (equilibrio de género)	<ul style="list-style-type: none"> • Eurostat "Aumento del empleo a tiempo parcial", datos a nivel nacional 	El trabajo a tiempo parcial sigue siendo una práctica muy marcada por el género y uno de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres que trabajan a tiempo parcial es el de volver al tiempo completo. Por tanto, los acuerdos laborales flexibles deben ser completamente reversibles.
	¿Los trabajadores tienen el control de la flexibilidad (por ej., el derecho a la desconexión)?		Incluir el derecho a la desconexión en los convenios colectivos
<p>PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL DESPIDO RELACIONADOS CON LOS PERMISOS DE ATENCIÓN</p>	¿Cómo perseguir legalmente sus derechos?	<ul style="list-style-type: none"> • EQUINET, la Red Europea de Organismos para la Igualdad, reúne 49 organizaciones de 36 países europeos, que están empoderadas para contrarrestar la discriminación como organismos nacionales para la igualdad en una amplia gama de terrenos. 	Presionar por el derecho general a no ser discriminado en terrenos relacionados con la responsabilidad de los cuidados. Tomar en consideración la vía legal si es necesario
<p>PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ATENCIÓN FORMALS</p>	¿Cuál es la situación actual en cuanto a disponibilidad, acceso y calidad de los servicios de asistencia?	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de Barcelona s • European Social Policy Network (ESPN) Study on long-term care (LTC) 	Presionar para obtener unos equipamientos y servicios financiados con fondos públicos con mayor disponibilidad, mejor acceso, más asequibles y de mejor calidad.

DESINCENTIVACIÓN ECONÓMICA	Fiscalidad (por ej. "segundo trabajador")	• Legislación nacional	Presionar para la individualización de los impuestos. Cambiar la política tributaria para que el segundo trabajador no pague impuestos más elevados.
	Prestaciones para el empleado		Los permisos familiares no deben afectar a la capacidad de los trabajadores para volver al trabajo después de un período de permiso, ni afectar de manera negativa a sus carreras, salarios y derechos de pensiones.
DISOCIAR LOS DERECHOS DEL ESTATUS LABORAL	¿Cuáles son los derechos relacionados con las prestaciones ligadas a la vida laboral para los trabajadores autónomos? ¿Hay algún otro grupo de trabajadores que no se beneficie de la legislación actual y futura?	• Legislación nacional	Presionar para que la seguridad social (pensión/sanidad) se desligue de la vida laboral.
PADRES SOLTEROS Y MADRES SOLTERAS	¿Los padres solteros "pierden" en términos de tiempo libre relacionado con la atención? ¿Cuáles son los derechos de los padres solteros?	• Legislación nacional	Asegurarse de que los convenios colectivos incluyan medidas de conciliación entre la vida laboral y la vida personal que contengan un aspecto de igualdad, de manera que apoyen a todos los trabajadores (es decir, a tiempo parcial, de cuello azul, padres solteros).





SECCIÓN **D**

ANEXO





ESTA SECCIÓN FACILITA INFORMACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL Y LA IGUALDAD DE GÉNERO. PROPORCIONA UN PANORAMA DETALLADO DE LA LEGISLACIÓN EXISTENTE SOBRE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL QUE RESULTA ÚTIL A EFECTOS DE COMPARACIÓN. LA SEGUNDA PARTE DEL ANEXO PROPORCIONA ENLACES A FUENTES RELACIONADAS.

/ **LEGISLACIÓN EXISTENTE SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL EN LOS ESTADOS MIEMBROS**

Debido a los cambios en curso en los Estados miembros, es importante consultar la **legislación nacional** sobre los diferentes tipos de permisos familiares al diseñar una estrategia de aplicación, para conocer las especificidades a nivel de país (como, por ejemplo, las cantidades límite de dinero pagadas durante los permisos familiares). Otras fuentes de información a nivel de país incluyen [The International Network for Leave Policies - Red Internacional de Políticas de Permisos](#), que proporciona actualizaciones anuales, así como tablas internacionales. El resumen de medidas del [Observatorio Social Europeo](#) y (OSE) 2018 relacionadas con la conciliación de la vida laboral y la vida personal en los 28 Estados miembros de la Unión Europea también resulta útil. El Informe de [EUROFOUND](#) sobre acuerdos de vida laboral y vida personal y trabajo flexible, preparado para la presidencia de la UE en 2017, constituye un recurso válido.

/ **DERECHO A PERMISO DE PATERNIDAD EN LOS ESTADOS MIEMBROS**

Desde 2018, Todos los Estados miembros de la UE prevén el derecho remunerado para que los padres pasen tiempo con sus hijos, ya sea en los meses en torno al nacimiento del niño y/o después de ese tiempo. Sin embargo, este no es un derecho individual para el padre en todos los países, sino un derecho familiar. A veces el derecho del padre depende del derecho de la madre. A menudo hay subperíodos de "permiso parental" o "cuidado de los hijos" que pueden transferirse entre los padres, y en algunos casos la madre tiene que dar su consentimiento para que el derecho se transfiera al padre.³⁷ Tabla 1. "Derecho al permiso de paternidad en la UE de los 28" proporciona un resumen de la situación en abril de 2018.

³⁷ Eurofound (2019), Permiso parental y de paternidad - Disfrute por parte del padre, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18087en.pdf

TABLA 2.

"DERECHO AL PERMISO DE PATERNIDAD EN LA UE DE LOS 28"

País	Resumen del permiso	Duración del permiso posnatal (semanas o días)	Total remunerado	Bien pagado	Flexibilidad
Austria					
Sec privado	X	-	-	-	-
Sec público	S	4	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Bélgica	SAP; OB (3 días)	2	2	2*	2,3
Bulgaria	SAP	15 días	15 días	15 días*	Ninguno
Croacia	X	-	-	-	-
Chipre	SAP	2	2	2	3
República Checa	SAP	7 días	7 días	7 días	3
Dinamarca	SAP	2	2	2*	3
Estonia	SAP	2	2	2*	2;3
Finlandia³⁸	SAP	9	9	9	2;3
Francia	SAP	2.2	2.2	2.2*	3
Alemania	X				
Grecia					
Sec privado	SAP	2 días	2 días	2 días	Ninguno
Sec público	SAP	2 días	2 días	2 días	Ninguno
Hungría	SAP	1	1	1	3;4
Irlanda	SP	2	2	Ninguno	3
Italia³⁹	SAP; OB (4 días)	4 días	4 días	4 días	2;3;5
Letonia	SAP	10 días	10 días	10 días	3
Lituania	SAP	4	4	4*	3
Luxemburgo⁴⁰	X; []	-	-	-	
Malta					
Sec privado	SAP	1 días	1 días	1 días	4
Sec público	SAP	5 días	5 días	5 días	3
Países Bajos⁴¹	SAP	2 días	2 días	2 días	3
Polonia	SAP	2	2	2	2;3
Portugal⁴²	X				
Rumanía⁴³	SAP	5 a 15 días	5 a 15 días	5 a 15 días	
Eslovaquia	X				
Eslovenia⁴⁴	SAP	30 días	30 días	30 días *	2
España⁴⁵	SAP	8	8	8*	3;4
Suecia	SAP	10	10	10*	3;4
Reino Unido	SP	1 o 2 días	1 o 2 días	Ninguno	3

³⁸ Finlandia: Remunerado al 70% de los ingresos, pero la proporción se reduce al superar un límite específico.

³⁹ Italia: es posible tomarse un día más de permiso de paternidad si la madre está de acuerdo en ceder dichos días de su permiso de maternidad. Además, el padre puede tomarse tres meses de permiso remunerado en circunstancias excepcionales, como por ej. muerte o enfermedad grave de la madre.

⁴⁰ Luxemburgo: no hay permiso de paternidad legal, aunque el padre puede utilizar diez días de permiso bien pagado "debido a circunstancias extraordinarias".

⁴¹ Países Bajos: pueden tomarse 3 días de permiso parental durante las 4 primeras semanas después del nacimiento. Este permiso está incluido en el permiso parental.

⁴² Portugal: La ley no hace referencia al permiso de paternidad, sino solo a "Permiso parental solo para el padre". Este permiso está incluido en el permiso parental.

⁴³ Rumanía: El permiso legal solo está garantizado durante cinco días, pero pueden cubrirse hasta 10 días más si el padre ha completado un curso de cuidados infantiles, solo para el primer hijo.

⁴⁴ Eslovenia: pagando al 90% de los ingresos mensuales medios; no todos los ingresos por los que se pagaron las aportaciones de permiso parental se cuentan para los ingresos básicos (por ej, beneficios en el trabajo y otros ingresos recibidos además de los ingresos básicos).

⁴⁵ España: Desde abril de 2019, el derecho al permiso de paternidad es de 8 semanas, 2 de ellas directamente después del nacimiento son obligatorias, y las 6 semanas restantes pueden cogerse como un período ininterrumpido hasta que el hijo haya cumplido los 12 meses.

CLAVE: RESUMEN DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN LA UE DE LOS 28

X sin derecho legal

S: derecho legal pero no remunerado

SP: derecho legal, algún período remunerado, pero ya sea a un precio fijo o (si está relacionado con los ingresos) a menos del 66% de los ingresos durante la mayor parte o la totalidad del período.

SAP: derecho legal, remunerado adecuadamente durante la totalidad o la mayor parte del período (66% de los ingresos o más)

OB: una parte o la totalidad del permiso de paternidad es obligatorio.

***:** tope en la remuneración basada en los ingresos.

Corchetes []: el padre puede utilizar otro tipo de permiso en el momento del nacimiento de un hijo, pero no existe ningún tipo de permiso de paternidad.

Total pagado: la remuneración puede consistir en una cantidad fija y/o en base a los ingresos. La generosidad de la remuneración en base a una cantidad fija en relación con los ingresos individuales varía entre países y, a veces, dentro de un mismo país.

Bien pagado: remuneración en base a los ingresos al 66% de los ingresos o más

Flexibilidad: 1 – el permiso puede cogerse por un período más corto con una prestación más alta pagada, o por un período más largo con una prestación inferior; 2 – el permiso puede cogerse en un bloque de tiempo o en varios bloques; 3 – puede cogerse en cualquier momento durante un período definido después del nacimiento; 4 – tiempo adicional para partos múltiples y familias numerosas; 5 – puede ampliarse en caso de incapacidad o muerte de la madre.



/ DISPOSICIONES SOBRE PERMISO PARENTAL EN LOS ESTADOS MIEMBROS

La Directiva establece que 2 de los 4 meses de permiso parental no puedan transferirse de un progenitor al otro y se remuneren a un nivel que deben fijar los Estados miembros. En la actualidad, 15 países de la UE tienen un período de permiso reservado para el padre. Además, mientras que 14 Estados miembros ofrecen un permiso parental bien pagado, solamente en 10 este período de permiso bien pagado es igual o superior a 8 semanas.

La aceptación del **permiso de paternidad** entre los padres es mucho mayor cuando el permiso es un derecho individual e intransferible. Tabla 2. "Derecho al permiso parental en la UE de los 28" (adaptado de leavenetwork.org) proporciona una visión general de la situación en abril de 2018.

TABLA 3.

DERECHO AL PERMISO PARENTAL EN LA UE DE LOS 28

País	Resumen del permiso	Monto total de permisos parentales posnatales a disposición de la familia, excluyendo el permiso para el cuidado de los niños (meses)			Tipo de derecho al permiso (solo permiso, sin incluir remuneración)	Incentivo para que el padre lo tome	Flexibilidad
		Total	Pagado	Bien pagado			
Austria ⁴⁶	SAP	24.0	→→14.0	→→14.0	Familia	Bono asociado si los padres comparten por igual (60:40)	1; 2; 3; 5; 7b
Bélgica	SP; +	8.0	8.0	x	Individual; intransferible		1; 2; 5; 6; 7a
Bulgaria	SP	12.0	12.0	x	Familiar		
Croacia ⁴⁷	SP; +	8.0	8.0 a 16.0	x	Individual; transferible en parte	2 meses adicionales si lo usan ambos progenitores	1; 2; 5; 6; 7a
Chipre	S	18	x	x	Individual; intransferible ⁴⁸		2;6
República Checa ⁴⁹	SAP	→→36	[6 a 48.0]	[24.0*]	Individual; transferible		3; 7a
Dinamarca ⁵⁰	SAP	11.1	7.4 a 14.7	7.4*	Individual; intransferible		1; 3; 5; 7a
Estonia	SAP	→→36.0	[→→36.0]	[14.5*]	Familiar		2; 4

⁴⁶ Austria: Desde 2017 existe la prestación parental basada en los ingresos (80% de los ingresos durante 12 a 14 meses) o un plan de pagos flexible ("Cuenta de prestación para el cuidado infantil"), en que los padres pueden repartir una suma total de aproximadamente 15.449€ (si participan ambos progenitores, el otro progenitor tiene que tomar al menos el 20% de la duración total) o 12366€ (si solo participa uno de ellos) durante un plazo de tiempo específico.

⁴⁷ Croacia: En caso de gemelos o partos múltiples, o para el tercer hijo y cada uno de los siguientes, los padres tienen derecho a un permiso hasta que el/los hijo/s cumplan 36 meses, con el 100% del sueldo; el límite para el período de 12 a 36 meses es inferior que para los seis primeros meses de permiso parental

⁴⁸ Chipre: En los casos en que uno de los padres haya tomado un permiso parental de dos (2) semanas como mínimo, él o ella podrá transferirle al otro progenitor dos (2) semanas del resto de la duración total de su permiso.

⁴⁹ República Checa: Cada uno de los padres puede disfrutar de un permiso hasta que su hijo cumpla 36 meses, pero solo uno de ellos puede cobrar la prestación parental, que cobran todas las familias tanto si cogen como si no el permiso y hasta que el hijo cumple los 48 meses. La prestación puede pagarse durante todo el período a una tasa más baja o durante un período más corto al 70% de los ingresos, aunque con un techo bajo.

⁵⁰ Dinamarca: Los padres pueden optar por un permiso parental más corto y mejor pagado o por un permiso más largo y con una remuneración inferior; cada uno de los padres tiene derecho a 32-46 semanas de permiso parental, pero el período total no puede rebasar las 32-46 semanas por familia

Finlandia ⁵¹	SAP; +	6.1	6.1	6.1	Familiar		1; 2; 6
Francia ⁵²	SP	→→36.0	[→→36.0]	x	Individual; intransferible	Período más largo de pagos si ambos progenitores toman algún permiso	1; 6; 7a
Alemania ⁵³	SAP	72.0	28.0	14.0	Individual; intransferible	Bono de permiso si los padres comparten	1; 2; 5; 7a
Grecia ⁵⁴							
Sec privado	S	8.0	x	x	Individual; intransferible		2; 5; 6
Sec público	S	120 ⁵⁵	x	x	Individual; intransferible		5
Hungría ⁵⁶	SAP; +	→→36.0	→→36.0	24.0*	Familiar		1, 4, 6
Irlanda	S	8.4	x	x	Individual; intransferible		2; 5; 6, 7a
Italia	SP	11	11	x	Individual; intransferible	Bono de permiso si los padres comparten	1; 2; 5; 6; 7a
Letonia ⁵⁷	SP	36	18 ⁵⁸	x	Individual; intransferible		3; 5; 7a
Lituania ⁵⁹	SP	→→36.0	→→24.0	→→12.0*	Familiar		4; 6
Luxemburgo ⁶⁰	SAP	12.0	12.0	8.0	Individual; intransferible		1; 3; 7a
Malta							
Sec privado	S	8.0	x	x	Individual; intransferible		2; 5
Sec público	S;+	12.0	x	x	Familiar		2; 5

⁵¹ Finlandia: Pagado al 70-75% de los ingresos, pero la proporción se reduce por encima de un nivel específico

⁵² Francia: Si hay un hijo en la familia, el pago se realiza hasta que el niño cumple los 12 meses, si ambos padres comparten el período de permiso; si hay dos o más hijos, el pago se realiza hasta que el menor de los hijos cumple los 36 meses, si ambos padres comparten el período de permiso.

⁵³ Alemania: La remuneración basada en los ingresos oscila entre el 65 y el 67%

⁵⁴ Grecia: Además del permiso parental que se muestra aquí, los padres pueden consolidar el derecho a trabajar con horario reducido en un permiso de tiempo completo completamente pagado de tres meses (sector privado) o nueve meses (sector público). También se pagan tres meses de permiso en el sector público en caso de un tercer hijo o sucesivos.

⁵⁵ Greece: 5 years per parent.

⁵⁶ Hungría: El permiso posnatal incluye dos tipos de permiso parental, uno con pago a tanto alzado (hasta tres años), y otro con una remuneración más alta basada en los ingresos (hasta dos años, seguido por un tercer año con pago a tanto alzado). En familias con tres o más hijos, uno de los padres puede coger un permiso con baja remuneración hasta que el hijo más pequeño tenga ocho años. Esto no está incluido en la columna "duración del permiso posnatal". Los padres pueden trabajar una vez el niño haya cumplido los seis meses de edad y aun así seguir recibiendo los pagos de las prestaciones.

⁵⁷ Letonia: Solo uno de los padres puede cobrar la prestación. Si uno de ellos elige cobrar la prestación hasta el primer cumpleaños del hijo, la remuneración será del 60% del salario. Si decide cobrar la prestación hasta que el niño cumpla los 18 meses, cobrará el 43,75% del salario durante ese período.

⁵⁸ 3 Letonia: Solo uno de los padres puede cobrar la prestación. Si uno de ellos elige cobrar la prestación hasta el primer cumpleaños del hijo, la remuneración será del 60% del salario. Si decide cobrar la prestación hasta que el niño cumpla los 18 meses, cobrará el 43,75% del salario durante ese período.

⁵⁹ Lituania: 12 meses de permiso con la totalidad del sueldo hasta un techo, o 24 meses a un nivel más bajo en base a los ingresos (70% el primer año, 40% el segundo año).

⁶⁰ Luxemburgo: Basado en padres que trabajan a tiempo completo que optan por el permiso a tiempo completo (hay otras opciones disponibles). Pagado en base a una cantidad fija relativamente generosa (no como sustituto del salario).

País	Resumen del permiso	Monto total de permisos parentales posnatales a disposición de la familia, excluyendo el permiso para el cuidado de los niños (meses)			Tipo de derecho al permiso (solo permiso, sin incluir remuneración)	Incentivo para que el padre lo tome	Flexibilidad
		Total	Pagado	Bien pagado			
Países Bajos⁶¹	S	12.0	x	x	Individual; intransferible	-	(2); 5; 6; 7a
Polonia⁶²	SAP; +	7.4	7.4	7.4	Familiar		1; 2; 3; 4; 7a
Portugal⁶³	SAP; +; OB (15 días)	13.0	13.0	7.0	Familiar y Individual; intransferible	Mes de bonificación; días obligatorios	1; 3; 5; 7b
Rumanía⁶⁴	SAP	12 a 24	12 a 24	12 a 24	Familiar y Individual; intransferible	1 mes debe transferirse al otro progenitor	5; 6; 7b
Eslovaquia	SP	→→36.0	[→→36.0]	x	Familiar		3; 6
Eslovenia	SAP	8.6	8.6	8.6*	Individual; transferible		1; 2; 4; 5; 6; 7b
España⁶⁵	S	→→36.0	x	x	Individual; intransferible		2; 6; 7a
Suecia⁶⁶	SAP	→→18.0	15.9	12.9*	Familiar y individual; transferible en parte		1; 2; 3; 5; 6; 7b
Reino Unido⁶⁷	S ⁶⁸	4.2	x	x	Individual; intransferible		5; 6; 7a

⁶¹ Países Bajos: los padres tienen derecho a 26 veces sus horas de trabajo semanales; cifra de 12 meses basada en ambos padres con trabajo a tiempo completo de 38 horas a la semana, que nos da un período de permiso de 988 horas (=26 semanas o seis meses).

⁶² Polonia: el nivel de remuneración durante el permiso parental puede ser del 80% o del 60% de los ingresos, dependiendo de lo que elija la madre durante el permiso de maternidad; si la madre opta por el 100% de la remuneración durante el permiso de maternidad, la remuneración del permiso parental es del 60%, pero si opta por el 80% de la remuneración durante el permiso de maternidad, entonces la remuneración del permiso parental también es del 80%. El acceso al permiso parental también depende de que se tomen los seis meses completos de permiso de maternidad.

⁶³ Portugal: El permiso en esta tabla corresponde a lo que se menciona en la nota de país como permiso inicial, permiso solo para el padre y permiso parental adicional.

⁶⁴ Rumanía: Los padres (generalmente la madre) pueden elegir un período de entre 12 y 24 meses de permiso parental (suponiendo que no haya un mes de penalización y por tanto que el otro progenitor se tome al menos un mes de permiso en los 12 primeros meses), ambos remunerados al 85% de los ingresos. Para un hijo con discapacidad este plazo se amplía hasta 36 meses. Tanto la madre como el padre pueden beneficiarse de un incentivo de inserción en el mercado del trabajo, cuyo objetivo consiste en reducir la duración del permiso.

⁶⁵ España: Cada uno de los padres tiene derecho a disfrutar de un permiso hasta el tercer cumpleaños del hijo

⁶⁶ Suecia: El permiso parental remunerado dura 480 días, y la denominación en días pretende indicar y fomentar el uso flexible (por ej, un progenitor puede tomarse cinco días pagados de permiso por cada semana de calendario). Además, cada uno de los padres tiene derecho a tomar permisos no remunerados hasta que el hijo cumpla 18 meses.

⁶⁷ Reino Unido: Esto no incluye el recientemente introducido "Permiso parental compartido", que en realidad es una forma de permiso maternal transferible, por la que la madre puede transferirle la mayor parte de su permiso de maternidad a su pareja, si así lo decide. Solo está incluido el permiso parental real, es decir, el permiso que es un derecho individual e intransferible de cada uno de los padres.

⁶⁸ Reino Unido: El derecho al permiso es de 18 semanas para cada uno de los padres, pero solo pueden tomarse cuatro semanas de permiso al año, es decir, que tomar las 18 semanas completas significa tomar cuatro semanas de permiso al año durante tres años. El recientemente introducido "Permiso parental compartido" no está incluido aquí, ya que en realidad es el permiso de maternidad que la madre puede decidir transferirle al padre, y como tal está incluido en la tabla comparada en el permiso de maternidad.

CLAVE: RESUMEN DEL PERMISO PARENTAL EN LA UE DE LOS 28

X: sin derecho legal

S: derecho legal pero no remunerado

SP: derecho legal, algún período remunerado, pero o bien con cantidad fija o (si es en base a los ingresos) a menos del 66% de los ingresos durante todo o la mayor parte del período

SAP: derecho legal, pagado adecuadamente durante todo o la mayor parte del período (66% de los ingresos o más)

OB: una parte o todo el período de permiso parental es obligatorio

+: período adicional para el cuidado de los hijos u otro permiso disponible después del final del permiso parental; este permiso no se incluye en las columnas siguientes, sino que está incluido en la siguiente tabla sobre "permiso legal total".

Monto total del permiso parental posnatal a disposición de la familia: el permiso puede concederse como (i) un período de tiempo (por ej., 12 meses) o (ii) hasta que un hijo alcance una edad determinada (por ej., hasta el tercer cumpleaños de un hijo).

→→ : (ii), por ej., en Austria el permiso dura hasta que el hijo cumple 24 meses; en estos casos, en que el derecho es "individual", cada uno de los padres puede disfrutar del permiso hasta que el hijo alcanza esa edad. Cuando no se indica 8, entonces el permiso es (i), y se da el monto total del permiso disponible para ambos progenitores.

Remunerado: el pago puede ser una cantidad fija y/o basada en los ingresos. La generosidad de la cantidad fija en comparación con los ingresos individuales oscila según los países e incluso a veces dentro de un mismo país.

Bien pagado: Remuneración en base a los ingresos al 66% de los ingresos o superior.

X: no remunerado o mal pagado.

*****: techo de la remuneración basada en los ingresos.

Corchetes – []: todos los padres con un hijo pequeño reciben una remuneración, tanto si están de permiso como si no.

Tipo de permiso: aquí tenemos dos dimensiones. En primer lugar, el permiso puede ser un derecho "familiar" o "individual", y un derecho "individual" puede ser intransferible (es decir, que si el individuo no disfruta de su derecho, se pierde), o transferible (es decir, que el individuo puede transferir una parte o todo su derecho a otra persona, por lo general el otro progenitor).

Incentivo destinado al padre: La "cuota del padre" indica un derecho individual básico del que solamente el padre puede disfrutar (es decir, intransferible) y que está "bien pagado" (ver la definición anterior). Los "meses de bonificación" indican un período de permiso remunerado adicional al derecho remunerado básico, y que está disponible si los padres comparten el permiso remunerado básico (es decir, si cada uno de ellos toma al menos una parte del permiso remunerado básico)

Flexibilidad: 1 – el permiso puede tomarse a tiempo completo o a tiempo parcial (es decir, que se puede optar por trabajar a tiempo parcial u otras formas de horario reducido); 2 – el permiso puede tomarse en un bloque de tiempo o en varios bloques; 3 – el permiso puede tomarse por un período más corto cobrando una prestación más elevada o por un período más largo con una prestación inferior; 4 – el permiso puede transferirse a una persona que no sea uno de los progenitores; 5 – la totalidad o una parte del permiso puede tomarse en cualquier momento hasta que el hijo alcance una edad determinada; 6 – otros, incluido un permiso adicional en caso de partos múltiples o enfermedad grave/discapacidad; 7a – ambos progenitores pueden tomar la totalidad de los permisos al mismo tiempo; 7b – ambos progenitores pueden tomar permisos al mismo tiempo. Los corchetes indican que esta opción requiere el acuerdo del empleador. Los números entre corchetes indican una opción que puede elegirse con el acuerdo del empleador.

FUENTES CLAVE DE INFORMACIÓN

COMISIÓN EUROPEA

- Ficha: Un nuevo comienzo para apoyar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal para padres y cuidadores (2019) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>
- Estudio de costes y beneficios de las posibles medidas de la UE para facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal para padres y cuidadores - Informe final (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17646&langId=en>
- Evaluación de impacto que acompaña a la Propuesta de Directiva sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal para padres y cuidadores (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17621&langId=en>
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&moreDocuments=yes>

PARLAMENTO EUROPEO

- Una nueva directiva sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal (2019) [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2018\)614708](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2018)614708)
- Una base de datos de gran utilidad sobre todas las posiciones relacionadas con la directiva, estadísticas y argumentos para mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida personal: <https://epthinktank.eu/2016/12/23/work-life-balance-in-the-eu/>

CONSEJO DE LA UE

- Una mejor conciliación de la vida laboral y la vida personal para los padres y cuidadores en la UE: el Consejo adopta una nueva normativa <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

EUROFOUND

- Permiso parental y permiso de paternidad - Disfrute del padre (2019) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>
- Conciliación de la vida laboral y la vida personal y acuerdos laborales flexibles en la Unión Europea (2017) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>
- AD Hoc EUROPEAN ALLIANCE for a Better Work-Life Balance (2018): Lobbying Letter to the European Council <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>
- Observatorio Social Europeo (OSE) https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf
- Confederación Europea de Sindicatos (CES) <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>
- Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP-EPSU) https://www.epsu.org/sv/search/policies/work-life-balance-o?mefibs-form-autocomplete-search_api_views_fulltext=&mefibs-form-autocomplete-mefibs_block_id=autocomplete





Bld du Roi Albert II, 5,
B - 1210 Bruselas
T: +32 2 224 0 447
M: +32 478 45 00 30
etuc@etuc.org
www.etuc.org