

III

(Actos preparatorios)

COMITÉ DE LAS REGIONES

126.º PLENO DEL CDR, 30.11.2017 – 1.12.2017

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

(2018/C 164/11)

Ponente:	Nathalie Sarrabezolles (FR/PSE), presidenta de la Asamblea del Departamento de Finisterre
Documentos de referencia:	Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores COM(2017) 252 final Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo COM(2017) 253 final

I. RECOMENDACIONES DE ENMIENDA

Enmienda 1

Considerando 6

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>A nivel de la Unión, ya hay varias Directivas en el ámbito de la igualdad de género y las condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones pertinentes para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁶⁾, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁷⁾, la Directiva 92/85/CEE del Consejo ⁽¹⁸⁾, la Directiva 97/81/CE del Consejo ⁽¹⁹⁾ y la Directiva 2010/18/UE del Consejo ⁽²⁰⁾.</p> <p>⁽¹⁶⁾ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).</p> <p>⁽¹⁷⁾ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).</p> <p>⁽¹⁸⁾ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).</p> <p>⁽¹⁹⁾ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CESE-Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).</p> <p>⁽²⁰⁾ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CESE, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).</p>	<p>A nivel de la Unión, ya hay varias Directivas en el ámbito de la igualdad de género y las condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones pertinentes para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁶⁾, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁷⁾, la Directiva 92/85/CEE del Consejo ⁽¹⁸⁾, la Directiva 97/81/CE del Consejo ⁽¹⁹⁾ y la Directiva 2010/18/UE del Consejo ⁽²⁰⁾. Por otra parte, el Consejo insta a los Estados miembros y, cuando proceda, a la Unión Europea, a través del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y sus disposiciones sobre la promoción de un mejor equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, a adoptar medidas para mejorar la oferta de servicios de guardería adecuados, asequibles y de calidad para niños en edad preescolar, con miras a lograr los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002. La Recomendación 2013/112/UE de la Comisión ⁽²¹⁾ destaca asimismo la necesidad de mejorar el acceso a unos recursos suficientes y de alcanzar los objetivos de Barcelona.</p> <p>⁽¹⁶⁾ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).</p> <p>⁽¹⁷⁾ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).</p> <p>⁽¹⁸⁾ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).</p> <p>⁽¹⁹⁾ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CESE-Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).</p> <p>⁽²⁰⁾ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CESE, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).</p> <p>⁽²¹⁾ Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, de 20 de febrero de 2013, Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas (DO L 59 de 2.3.2013, p. 5).</p>

Exposición de motivos

La referencia a los objetivos de Barcelona, recogida en la Estrategia Europa 2020, es importante en el marco de las medidas destinadas a incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Enmienda 2

Considerando 16

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y los empleadores a mantener el contacto durante el período de permiso y a concertarse con respecto a cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.</p>	<p>Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y los empleadores a mantener el contacto durante el período de permiso, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a desconectar, y a concertarse con respecto a cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.</p>

Exposición de motivos

Si bien mantener el contacto durante el período de permiso puede permitir al trabajador conservar su vínculo con el mercado laboral, dicho contacto no debe ser una obligación para el trabajador ni convertirse en una forma de teletrabajo.

Enmienda 3

Nuevo considerando después del considerando 27

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
	<p><i>Asimismo, los entes locales y regionales, que desempeñan un papel fundamental en la elaboración, aplicación y evaluación de las políticas en ámbitos en los que a menudo tienen competencias clave, como el cuidado de los niños (entre ellos los distintos servicios de guardería), la asistencia a personas de edad avanzada y personas con discapacidad, la educación, los servicios sociales y el empleo, así como la inserción social y profesional, deberían participar en la reflexión y la aplicación de las medidas propuestas. Además, los entes locales y regionales deben comprometerse igualmente en la promoción de buenas prácticas y el aprendizaje mutuo sobre la mejor manera de favorecer la conciliación de la vida profesional y la vida familiar.</i></p>

Exposición de motivos

Dada su proximidad con las ciudadanas y ciudadanos, así como con los empresarios y las empresas locales, los entes locales y regionales, ellos mismos empleadores, están capacitados para resolver eficazmente los problemas que estos afrontan para conciliar la vida profesional y la vida familiar. Por ello, deberían participar plenamente en la aplicación de la Directiva.

Enmienda 4*Artículo 2*

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Ámbito de aplicación</p> <p>La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con contratos de trabajo o con otra relación laboral.</p>	<p>Ámbito de aplicación</p> <p>La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con contratos de trabajo o con otra relación laboral, así como a los trabajadores atípicos, incluidos los autónomos.</p>

Exposición de motivos

Esta enmienda se ajusta a lo dispuesto en la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Enmienda 5*Artículo 3*

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Definiciones</p> <p>A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:</p> <p>a) «permiso de paternidad»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres con ocasión del nacimiento de un hijo;</p> <p>b) «permiso parental»: ausencia del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;</p> <p>c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda en caso de enfermedad grave o dependencia de un familiar;</p> <p>d) «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el Derecho nacional;</p> <p>e) «dependencia»: situación en la que una persona necesita cuidados, con carácter temporal o permanente, debido a una discapacidad o a un problema médico serio distinto de una enfermedad grave;</p> <p>f) «fórmulas de trabajo flexible»: posibilidad que tienen los trabajadores de ajustar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.</p>	<p>Definiciones</p> <p>A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:</p> <p>a) «permiso de paternidad»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse el padre/la persona legalmente reconocida como tal con ocasión del nacimiento de un hijo;</p> <p>b) «permiso parental»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;</p> <p>c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda en caso de enfermedad grave o dependencia de un familiar;</p> <p>d) «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el Derecho nacional;</p> <p>e) «dependencia»: situación en la que una persona necesita cuidados, con carácter temporal o permanente, debido a una discapacidad o a un problema médico serio distinto de una enfermedad grave;</p> <p>f) «fórmulas de trabajo flexible»: posibilidad que tienen los trabajadores, en consulta con su empleador, de ajustar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.</p>

Exposición de motivos

La Directiva debe tener en cuenta la evolución de la estructura familiar.

Enmienda 6*Artículo 4*

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Permiso de paternidad</p> <p>1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los padres tengan derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento de un hijo.</p> <p>2. El derecho al permiso de paternidad al que se hace referencia en el apartado 1 se concederá con independencia del estado civil o familiar con arreglo a la definición del Derecho nacional.</p>	<p>Permiso de paternidad</p> <p>1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el padre/la persona legalmente reconocida como tal tenga derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento, y que deberá disfrutarse en el mes posterior al nacimiento, y que deberá disfrutarse en el mes posterior al mismo.</p> <p>2. El derecho al permiso de paternidad al que se hace referencia en el apartado 1 se concederá con independencia del estado civil o familiar con arreglo a la definición del Derecho nacional.</p>

Exposición de motivos

La Directiva debe tener en cuenta la evolución de la estructura familiar. Al mismo tiempo, este permiso de paternidad debe disfrutarse en torno al momento del nacimiento y ha de estar claramente vinculado a este acontecimiento. Por ello la enmienda le asigna un límite de tiempo.

Enmienda 7*Artículo 5*

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Permiso parental</p> <p>1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad, que será, como mínimo, de doce años.</p> <p>2. Cuando los Estados miembros permitan que uno de los progenitores transfiera su derecho al permiso parental al otro progenitor, se asegurarán de que al menos cuatro meses no puedan ser transferidos.</p> <p>3. Los Estados miembros establecerán el plazo de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Los Estados miembros se asegurarán de que en la petición del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de ausencia.</p>	<p>Permiso parental</p> <p>1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad, que será, como mínimo, de doce años.</p> <p>2. Cuando los Estados miembros permitan que uno de los progenitores transfiera su derecho al permiso parental al otro progenitor, se asegurarán de que al menos cuatro meses no puedan ser transferidos.</p> <p>3. Los Estados miembros establecerán el plazo de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Los Estados miembros se asegurarán de que en la petición del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de ausencia.</p>

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada, a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo ⁽²¹⁾, con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.</p> <p>5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el buen funcionamiento del establecimiento. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito.</p> <p>6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones por escrito.</p> <p>7. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad, así como los progenitores con hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.</p>	<p>4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada, a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo ⁽²¹⁾, con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.</p> <p>5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el buen funcionamiento del establecimiento. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito.</p> <p>6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones por escrito.</p> <p>7. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad, así como los progenitores con hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.</p>
<p>⁽²¹⁾ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CESE, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).</p>	<p>8. Los Estados miembros definirán el concepto de paternidad y evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental en el caso de que más de uno pida dicho permiso.</p> <p>⁽²¹⁾ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CESE, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).</p>

Exposición de motivos

Corresponde al Estado miembro definir el impacto de una eventual consideración de la evolución en el concepto de paternidad.

Enmienda 8*Artículo 8*

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Ingresos adecuados</p> <p>De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban una remuneración o una prestación económica adecuada equivalente al menos a la que recibirían en caso de baja por enfermedad.</p>	<p>Ingresos adecuados</p> <p>De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban una remuneración o una prestación económica adecuada conforme a los distintos sistemas de seguridad social de los Estados miembros.</p>

Exposición de motivos

La seguridad social en los Estados miembros es competencia nacional.

Enmienda 9*Artículo 10*

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>2. Los Estados miembros se asegurarán de que, al finalizar los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, los trabajadores tengan derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho durante su ausencia.</p>	<p>2. Los Estados miembros se asegurarán de que, al finalizar los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a la reserva de su puesto de trabajo o a conseguir, en su caso, un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho durante su ausencia.</p>

Exposición de motivos

La reformulación pretende reforzar el derecho de la persona que se acoge a un permiso de paternidad a recuperar su puesto de trabajo.

II. RECOMENDACIONES POLÍTICAS**EL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES**

1. acoge favorablemente la propuesta de la Comisión Europea, que es coherente y supone la continuación de las disposiciones vigentes en este ámbito, y que está vinculada a la iniciativa sobre el pilar europeo de derechos sociales, que pretende reforzar la dimensión social de la Unión y mejorar la convergencia al alza de los Estados miembros en cuanto a resultados sociales. Combinar medidas legislativas con medidas no legislativas permite dotarse de los medios necesarios para lograr una convergencia al alza en la Unión —que la legislación vigente no ha sido capaz de garantizar de momento—, al tiempo que se mantiene cierta flexibilidad;

2. recuerda que el fundamento jurídico de la propuesta de Directiva de la Comisión —a saber, el artículo 153 del TFUE— se refiere a una de las competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros y que, por lo tanto, cabe aplicar el principio de subsidiariedad. Considera que, dado que la propuesta de la Comisión pretende modernizar el marco jurídico vigente destinado a proporcionar unas normas mínimas comunes para las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la acción de la UE es necesaria, adecuada y apropiada. Señala a este respecto que el artículo 153 del TFUE prevé explícitamente que la Directiva es el instrumento jurídico utilizado para establecer los requisitos mínimos aplicables progresivamente por los Estados miembros, lo que debería garantizar que un grado de intervención limitado al mínimo permita alcanzar los objetivos de la propuesta. El CDR está de acuerdo en que las normas mínimas comunes son especialmente pertinentes en el contexto de la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios en el mercado interior de la UE. Destaca, no obstante, que la actuación de la Unión debe dejar el mayor margen posible para las decisiones de los particulares y las decisiones nacionales ya que tradicionalmente en la práctica este ámbito está regulado, tanto a nivel europeo como nacional, por los interlocutores sociales. Los entes regionales y locales tienen una doble función, como empleadores y como autoridades públicas;

3. apoya la idea de que la responsabilidad en la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar debe compartirse entre las trabajadoras y los trabajadores, las familias, los interlocutores sociales, los entes locales y regionales y el conjunto de los empleadores y proveedores de servicios públicos y privados. Solo se podrá instaurar una sociedad sostenible social y económicamente y que ponga a las personas y sus familias en el corazón de sus políticas si se adopta un enfoque integral que tenga en cuenta todas las perspectivas;
4. señala que, de hecho, en razón de las creencias y las normas culturales, el trabajo de cuidador no remunerado constituye una carga que asumen preponderantemente las mujeres. Esta es una de las razones principales que explican que estas participen en menor medida, en comparación con los hombres, en el mercado laboral. Por consiguiente, el CDR considera que las políticas de conciliación, incluidos los permisos familiares, pueden contribuir tanto al aumento de las tasas de empleo de las mujeres como a aumentar las tasas de fertilidad, lo que redundaría en mayores beneficios económicos para todos los ciudadanos. Al mismo tiempo, hay que velar por que estos permisos familiares no se conviertan en una trampa para las mujeres que se traduzca en un confinamiento aún mayor respecto del mercado laboral; por tanto las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, deben ir acompañadas del desarrollo de políticas de corresponsabilidad de género, que permitan una modificación de las estructuras sociales y un nuevo pacto social que permita organizar el tiempo dedicado al trabajo, tareas domésticas, de cuidado, ocio y vida personal de forma igualitaria entre mujeres y hombres;
5. recuerda que las corrientes demográficas actuales obligan a replantearse los roles de género y a promover contratos laborales más flexibles e igualitarios y de este modo facilitar la opción de escoger horarios más reducidos y excedencias, tanto para hombres como para mujeres, para que puedan cuidar de sus hijos y de otros familiares;
6. lamenta que el ámbito de aplicación de la Directiva se limite a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, y que no incluya las distintas formas de trabajo atípico, como los trabajadores autónomos, lo que estaría en consonancia con la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma. De este modo, quedarían también cubiertos casos como las relaciones laborales ocultas o los empleos económicamente dependientes (falsos autónomos);
7. hace suya la opinión de la Comisión Europea sobre las ventajas económicas y sociales que reporta la mejora de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional: no solo es cuestión de la equidad, la igualdad entre las mujeres y los hombres y el reparto óptimo de las competencias sino también de la viabilidad de las finanzas públicas de los países y de la contribución a las prioridades sobre crecimiento y empleo;
8. reclama, por tanto, una transición hacia una nueva cultura del trabajo que reconozca los beneficios compartidos para las mujeres, familias y sociedad, de una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional: el incremento previsto de la tasa de empleo de las mujeres y una menor desigualdad retributiva de género tendrán repercusiones positivas en las propias mujeres en términos de satisfacción personal, ingresos económicos y pensiones futuras, así como en la prosperidad económica de su familia, su inclusión social y su salud; lo mismo cabe decir de las empresas, que se beneficiarán de una mayor reserva de talento, una mano de obra más motivada y productiva y un descenso del absentismo;
9. recuerda que los progenitores y los cuidadores, sean mujeres u hombres, jóvenes o personas mayores, también son asalariados, empresarios, que residen en territorios tanto rurales como urbanos, y les dan vida; señala las dificultades que existen en los territorios para encontrar cuidadores debido a la mayor tasa de envejecimiento de las personas que residen en los mismos. En este contexto, se podría considerar una etiqueta europea para las ciudades que ofrezcan un entorno compatible con la vida familiar que se conceda a los pueblos y ciudades que proporcionen infraestructuras favorables a la familia, lo que incite a los ciudadanos a permanecer en ellos o trasladarse a los mismos, aumentando así el atractivo para la inversión en el pueblo o la ciudad de que se trate ⁽¹⁾;
10. reitera el papel que desempeñan los entes locales y regionales a este respecto en razón de sus competencias en la vida diaria de las familias como el cuidado de los niños, la asistencia a personas de edad avanzada y personas con discapacidad, la educación, los servicios sociales y el empleo. Por consiguiente, la gobernanza multinivel es importante para la aplicación óptima de la Directiva ⁽²⁾;

⁽¹⁾ Informe sobre la evaluación del impacto territorial en el equilibrio entre la vida privada y la profesional.

⁽²⁾ Ibidem.

11. insiste, por tanto, en que se apoye a los entes regionales y locales, como grandes empleadores del sector público en muchos Estados miembros, en sus esfuerzos por poner en marcha políticas adecuadas en materia social y de empleo, incluido el apoyo y el desarrollo de capacidades para elaborar políticas que fomenten la conciliación de la vida profesional y la vida familiar;
12. insiste en la importancia de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos como instrumentos que permiten impulsar de forma apropiada la elaboración de medidas destinadas a conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar, en particular por parte de los entes locales y regionales. En concreto, debería reforzarse el Fondo Social Europeo para afrontar mejor las cuestiones de privación, pobreza de los ocupados e inclusión social, además de fomentar la empleabilidad;
13. precisa que ya se dispone de gran cantidad de buenas prácticas a nivel local y regional, que deberían ser compartidas, promovidas y reproducidas en todos los niveles; debería premiarse a aquellas empresas que trabajan por una conciliación real de sus empleados;
14. señala que las regiones y los municipios pueden también garantizar un mejor acceso a los servicios y las actividades de ocio al concebir y ejecutar políticas integradas en el ámbito de la cultura, el comercio y los transportes, que tengan en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional y la vida familiar;
15. lamenta la ausencia de referencias a los objetivos de Barcelona, cuyo propósito era aumentar la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y que, en 2002, fijaban el objetivo acordado por el Consejo Europeo de establecer un porcentaje de acogida mínimo del 90 % de los niños entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, así como el porcentaje de acogida de niños de menos de tres años en un 33 % para los países europeos. Estos objetivos no han sido alcanzados por todos los Estados miembros, por lo que se deben redoblar los esfuerzos en aras de su cumplimiento;
16. observa que el Semestre Europeo constituye un instrumento potente al servicio de la política presupuestaria que podría resultar muy útil para ofrecer a los Estados miembros orientaciones y recomendaciones en materia de desincentivos económicos para los segundos perceptores de un empleo remunerado, así como orientaciones sobre la prestación de cuidados;
17. insiste en la necesidad de prever modalidades de organización del trabajo flexibles y garantizar que estas no se gestionen de manera que se conviertan en sinónimo de salarios bajos y perspectivas de ascenso profesional reducidas, en concreto para las mujeres. Al mismo tiempo, estas fórmulas de trabajo flexible deberían ser debatidas apropiadamente con los empresarios a fin de reducir el riesgo de perturbaciones, especialmente por lo que respecta a las pymes;
18. recuerda la importancia de facilitar el acceso a la formación para los progenitores o cuidadores que hayan tenido que ausentarse durante largos períodos de tiempo debido a cargas familiares de acompañamiento y cuidado, y hace hincapié en la riqueza que constituye la valorización de las competencias adquiridas por los cuidadores;
19. subraya que, en el mercado de trabajo actual, a fin de mejorar las perspectivas de empleo de todos los europeos, pero especialmente de los jóvenes, las mujeres y los cuidadores, son necesarias medidas para aumentar la flexibilidad y la seguridad de los nuevos modelos de negocio y las nuevas formas de empleo. Una vez debidamente regulada y acompañada de medidas que garanticen tanto la seguridad como la claridad jurídica, una mayor flexibilidad beneficia tanto a los trabajadores como a los empresarios;
20. señala que las familias monoparentales tienen que hacer frente a especiales problemas para conciliar la vida profesional y familiar y necesitan un apoyo específico. Trabajan con mucha más frecuencia a tiempo parcial, tienen menos oportunidades de ascenso profesional y afrontan dificultades específicas en el ámbito de la educación y la formación continua. Se pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que ofrezcan modelos de tiempo de trabajo flexible, en particular a los progenitores solos, y que les proporcionen una oferta de formación profesional que sea compatible con las responsabilidades familiares;
21. es importante que la experiencia adquirida por los cuidadores que desarrollan dicha tarea en su vida privada pueda tener un reconocimiento práctico que les facilite el acceso al mercado de trabajo de forma profesional, desarrollando las mismas tareas para las que se han capacitado en su vida personal;
22. lamenta la falta de propuestas encaminadas a reforzar los derechos vinculados a la maternidad en lo que respecta, por ejemplo, a la protección contra el despido durante un período de tiempo prolongado y, de forma más general, la discriminación relacionada con el trabajo. Se trata de una oportunidad perdida, en particular teniendo en cuenta el objetivo de la Directiva, que pretende sustituir a la Directiva sobre el permiso de maternidad retirada en 2015;

23. acoge con satisfacción el establecimiento del permiso de paternidad, que beneficia tanto a los progenitores como a los niños. Es necesario un cambio cultural para que los padres consideren aceptable desde su punto de vista tomar un permiso para cuidar a un niño, lo que se logrará más rápidamente cuando haya más igualdad en el trato de ambos progenitores desde el inicio del embarazo;

24. está de acuerdo con la propuesta de conceder el permiso de paternidad con independencia del estado civil o familiar, con arreglo a la definición del Derecho nacional, a fin de evitar cualquier discriminación. Corresponde a los Estados miembros definir las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental en el caso de que más de uno pida dicho permiso;

25. alienta el establecimiento de un permiso parental, cuya remuneración estaría determinada por los Estados miembros, que tienen la competencia exclusiva en la materia, mediante la legislación o negociaciones colectivas, ofreciéndoles la posibilidad de definir las modalidades precisas. Observa, por otra parte, que un buen equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar de los progenitores, que les permita disponer de más tiempo sin que esto ponga en peligro sus puestos de trabajo, es esencial para el bienestar de los niños y de la sociedad;

26. reconoce que la introducción de un permiso remunerado para la prestación de cuidados constituye una propuesta importante que permite legitimar y apoyar a las personas que se ocupan de forma espontánea e informal de familiares dependientes, ancianos o discapacitados, en el marco de su compromiso en favor de una solidaridad intergeneracional en las familias. Sin embargo, hay que seguir realizando esfuerzos para garantizar que haya suficientes estructuras de acogida de larga duración a fin de responder a las necesidades crecientes y que se prevean fondos europeos para crear servicios de cuidados de larga duración. Ambos aspectos son indispensables para ayudar a los Estados miembros a gestionar las actuales tendencias demográficas en Europa: envejecimiento de la población, disminución de la tasa de natalidad y aumento de la expectativa de vida. La conciliación de la vida profesional y la vida familiar y la igualdad entre mujeres y hombres deben ir acompañadas de inversiones en cuidados de larga duración de calidad y de una diversificación de los servicios en este ámbito;

27. acoge favorablemente la propuesta de recabar más datos y de mejor calidad en el marco de las medidas no legislativas propuestas por la Comisión Europea, e insiste en la necesidad de recopilar datos a escala local y regional para elaborar políticas específicas y eficientes en el uso de los recursos;

28. sería conveniente el reconocimiento explícito de la importancia de la educación vinculada a los servicios para la primera infancia y que, en consecuencia, las acciones de apoyo emprendidas tuvieran en cuenta este aspecto, a fin de valorizar al personal encargado, así como la percepción social del trabajo en este ámbito de actividad tan delicado;

29. subraya que, además de reforzar la protección respecto de los permisos, el éxito de la nueva Directiva dependerá también de que se supere la brecha salarial entre hombres y mujeres y se garantice una mayor equidad en el mercado de trabajo;

30. propone recoger datos sobre el tiempo de trabajo, con un desglose por sexo y edad, para obtener información sobre la discriminación interseccional;

31. propone trabajar en colaboración con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) y los Organismos de Igualdad nacionales y regionales, para actualizar constantemente los indicadores de la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, a fin de que los datos sean pertinentes y estén disponibles de manera oportuna;

32. pide a la Comisión que inste a los Estados miembros a incluir en la educación obligatoria y previa a la misma la educación en igualdad de género y a continuar con la labor de información y sensibilización desde las Administraciones Públicas;

33. anima a la Comisión Europea a centrar sus esfuerzos en garantizar la aplicación y el cumplimiento de la legislación europea vigente y de los objetivos existentes en la actualidad, y velar así por el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los padres y los cuidadores. La UE debe elaborar y adoptar una nueva estrategia plurianual europea sobre la igualdad de género, hacer un seguimiento de la situación en los Estados miembros, así como informar y difundir los ejemplos de buenas prácticas en este ámbito. Una perspectiva de igualdad de género integrada y más amplia podría estimular las actuaciones a escala nacional;

34. pide a la Comisión que inste a los Estados miembros a implementar medidas que disminuyan el coste económico del cuidado de los menores, durante la jornada laboral de las madres y padres trabajadores, desde los 0 años hasta el inicio de la escolarización obligatoria;
35. pide a la Comisión que inste a los Estados miembros a que consideren la situación de las pymes y micropymes e implementen medidas económicas para que estas puedan facilitar la conciliación a sus trabajadoras y trabajadores.

Bruselas, 30 de noviembre de 2017.

*El Presidente
del Comité Europeo de las Regiones*

Karl-Heinz LAMBERTZ
