

# PRESENTACIÓN

TERESA JURADO GUERRERO

Universidad Nacional de Educación a Distancia

tjurado@poli.uned.es

La Comisión Europea ha presentado la «Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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» como un importante paso adelante en la construcción de una Europa social y como uno de los pilares del plan de acción de derechos social de la UE hasta 2030. La directiva debe ser implementada en los países miembros de la Unión Europea hasta agosto de 2022, aunque algunas de sus partes pueden esperar hasta 2024 y la información sobre su trasposición a las correspondientes legislaciones nacionales puede ser presentada a la Comisión hasta agosto de 2027. Las principales medidas y estándares mínimo que cumplir por todos los Estados miembros son la implementación o la existencia de:

1. Un *permiso de paternidad* de al menos diez días laborables remunerado como mínimo al nivel de la prestación por incapacidad laboral transitoria.
2. Un *permiso parental* de al menos cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e intransferibles.
3. Un *permiso para cuidar de una persona* de la unidad familiar de un mínimo de cinco días al año.
4. Las personas trabajadoras con hijas e hijos de hasta al menos ocho años y las personas cuidadoras deben tener el derecho a solicitar una *reducción de la jornada laboral*, un *horario flexible y flexibilidad* en el lugar de trabajo (Comisión Europea, 2022).

La Directiva es un acuerdo de mínimos después de un difícil debate entre países con intereses y políticas dispares, sobre todo los nórdicos y continentales, con políticas de conciliación generosas en tiempo y remuneración, y los países del este, más reticentes a altas remuneraciones. Además, ha habido tensiones entre los diseños que favorecen la igualdad de género y aquellos que consideran a la mujer como cuidadora principal por diversos motivos. Final-

mente, no se alcanzó un acuerdo con los agentes sociales, principalmente por la oposición de la patronal (López Álvarez, 2022). Si se analizan las diferentes partes de la Directiva se puede observar la tensión entre el objetivo explícito de asegurar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados y la desigualdad de género formal, que no se elimina. No se ha querido igualar el permiso de maternidad, de catorce semanas como mínimo según la directiva de maternidad 92/85, con el de paternidad, que se regula en la nueva directiva de conciliación en diez días laborables (dos semanas). En la negociación también se retrocedió de los cuatro meses intransferibles y bien remunerados del permiso parental inicialmente propuestos a solo dos meses. Además, al no establecer un estándar mínimo para su remuneración se incurre en lo que se quería evitar, que el uso de las políticas de conciliación no tenga un sesgo de género para no agudizar la brecha salarial y en la pensión de jubilación entre hombres y mujeres. Los hombres no suelen usar licencias laborales que no se remuneran al menos al 80 % de sus ingresos (véase contribución de Castellanos).

En marzo de 2019, unos meses antes de la aprobación de la Directiva, ya se anticiparon varios de sus elementos en una reforma española: se equiparó el permiso de paternidad al de maternidad en duración (dieciséis semanas) y remuneración (100 % de la base de cotización), se reforzó el derecho a solicitar una adaptación de jornada para la conciliación del empleo con los cuidados de menores de doce años y se individualizó el permiso por cuidado de lactante de tal forma que también los padres pueden usarlo en horas (una hora al día) o acumulado en días (15-30 días) hasta los nueve meses de la criatura. En el debate anterior y posterior al Real Decreto Ley 6/2019 en España se reflejan similares tensiones a las existentes entre los países de la Unión Europea. En el caso español hay que resolver cuestiones relacionadas con cómo y cuándo ampliar los permisos, cómo remunerarlos, qué hacer con las hijas e hijos de familias monoparentales y cómo conseguir el objetivo de la corresponsabilidad masculina.

Las mujeres españolas no tienen derecho a un permiso bien remunerado durante seis meses, como si es el caso en otros países. Anna Escobedo y Cristina Castellanos plantean la ampliación del permiso para las madres que prescribe la Directiva europea de forma distinta, porque priorizan diferentes objetivos. Los permisos deben asegurar el bienestar de las madres y menores, a la vez que la conciliación de la vida laboral con la familiar. Además, estos objetivos deben cumplirse garantizando la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Para ello es fundamental el nivel de remuneración del permiso y sus topes. En países como Alemania y Austria los topes de la remuneración son bajos, lo que se relaciona con el menor uso de los permisos por parte de los padres (Jurado, 2022b). El anteproyecto de ley para la transposición de la directiva en España

no incluye información sobre la cuantía de la remuneración de las semanas adicionales que se proponen.

¿Deben las políticas incentivar y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres mediante *derechos intransferibles* independientemente de la diversidad de los modelos familiares existentes? La cuestión de la transferibilidad de una parte del derecho al permiso por nacimiento y cuidado de menor en algunas circunstancias concretas está a debate, como muestran recientes reformas en otros países europeos que explican Cristina Castellanos y Anna Escobedo. Cada una de ellas pone el énfasis en diferentes aspectos de la transferibilidad y de su (in)conveniencia.

¿Cómo se asegura el bienestar material y emocional de una criatura sin generar desigualdad de género en las familias que no encajan en la norma heterosexual de dos progenitores? En concreto, ¿deben las familias monoparentales poder optar a las semanas intransferibles del otro progenitor, que en ausencia de este se pierden sus hijas e hijos? En 2020, el INE registró 37928 nacimientos de madres solteras, lo que representa el 11 % de todos los nacimientos. ¿Cómo podemos proteger a estas criaturas adecuadamente cuando sus madres están empleadas? Hay argumentos a favor de la ampliación del permiso para madres monoparentales y en contra de tratarlas de forma diferente a otras madres. Anna Escobedo plantea argumentos a favor de ampliar el permiso para las familias monoparentales, aunque puede haber también otros planteamientos (Jurado, 2022a).

Por último ¿cómo comprobar si el funcionamiento de las políticas existentes consigue los objetivos propuestos si no evaluamos su uso? En la era del *big data* y de la recolección masiva por parte de las Administraciones públicas de datos sobre la ciudadanía, sorprenden las dificultades para poder hacer una primera evaluación del uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se base en datos representativos, sin sesgos según el nivel educativo de las personas entrevistadas y con muestras lo suficientemente amplias para poder analizar las diferencias según clase social y tipo de familia. Las dos autoras presentan datos de encuestas y administrativos recientes que nos ofrecen una primera evaluación del uso del nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor. Resaltan las dificultades de la normativa actual para garantizar el uso corresponsable por parte de los hombres del permiso (Cristina Castellanos), de las excedencias y las reducciones de jornada (Anna Escobedo), y muestran las desigualdades de acceso al permiso según nivel educativo (Cristina Castellanos) y según la cotización previa (Anna Escobedo). Ambas autoras destacan también la importancia de no analizar y tratar la política del permiso por nacimiento y cuidado de menor independientemente de los demás permisos y servicios disponibles para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La transposición de la directiva de conciliación está en estos momentos —otoño de 2022— en manos del Ministerio de Trabajo y se ha cerrado la fase de información y audiencia pública del «Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores». También se recogen una parte de sus medidas en el «Anteproyecto de Ley de diversidad familiar y apoyo a las familias», que según la ministra de Derechos Sociales pretende ampliar el permiso por nacimiento y cuidado de menor a seis meses para cada progenitor, entre otras medidas. El Gobierno deberá tomar decisiones sobre cómo garantizar el acceso corresponsable y socialmente equitativo a los permisos y sobre cómo tratar a las familias monoparentales. Nuestro objetivo es presentar aquí el debate académico que precede y acompaña estas reformas de las políticas de conciliación y corresponsabilidad al final de esta legislatura del primer Gobierno de coalición en España.

### **Bibliografía**

- Comisión Europea (2022). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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. *Eur-Lex*. Disponible en: <https://cutt.ly/NNL8Mod>.
- Jurado Guerrero, T. (2022a). ¿Un permiso por nacimiento más largo para las madres solteras es una buena idea? *eldiario.es*, 5-05-2022. Disponible en: <https://bit.ly/3fzDkaJ>.
- (2022b). *Framework conditions at the political level for caring masculinities. Caring Masculinities at work: Companies' support for men's work-life balance*. Berlin.: Men in Care.
- López Álvarez, M. J. (2022). La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7 (2), 64-85. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6943>.