

III

(Actos preparatorios)

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

530.º PLENO DEL CESE DE LOS DÍAS 6 Y 7 DE DICIEMBRE DE 2017

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «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 — 2017/0085 (COD)]

(2018/C 129/07)

Ponente: **Erika KOLLER**Coponente: **Vladimíra DRBALOVÁ**

| | |
|--|--|
| Consulta | Consulta de la Comisión: 17.11.2017 Consulta del Consejo de la Unión Europea: 10.5.2017 Consulta del Parlamento Europeo: 15.5.2017 |
| Fundamento jurídico | Artículo 153, apartado 1, letra i), y artículo 153, apartado 2, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea |
| Decisión del Pleno | 8.12.2015 |
| Sección competente | Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía |
| Aprobado en sección | 8.11.2017 |
| Aprobado en el pleno | 6.12.2017 |
| Pleno n.º | 530 |
| Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones) | 182/11/4 |

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión Europea de aumentar la participación en el mercado laboral de los progenitores con hijos, especialmente de las mujeres, permitiéndoles conciliar mejor la vida familiar y profesional, afín de liberar todo el potencial de sus competencias.

1.2. Además, el CESE considera que las propuestas del paquete deberían ser objeto de un análisis más detenido, teniendo en cuenta la situación en cada Estado miembro, así como los costes y los esfuerzos de organización que implican para las empresas y, en particular, para las pymes. También se deberían tomar las siguientes medidas: abordar los estereotipos, difundir buenas prácticas y elaborar unos planes nacionales de acción para mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional.

1.3. Las políticas modernas de conciliación de la vida familiar y profesional deben ofrecer a las familias posibilidades adecuadas, que tengan en cuenta al mismo tiempo las necesidades de las empresas. El CESE anima a los interlocutores sociales de toda Europa a examinar nuevas soluciones prácticas que permitan fomentar una conciliación de la vida familiar y profesional que se ajuste a las especificidades de su lugar de trabajo ⁽¹⁾.

1.4. Aunque el CESE reconoce que aplicar estas propuestas acarrearía gastos para los Estados miembros y las empresas, confía en que los beneficios a largo plazo compensarán con creces el aumento a corto plazo de los gastos. El CESE opina que deben seguir explorándose las medidas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas.

1.5. El CESE considera importante que tanto las mujeres como los hombres dispongan de un derecho de permiso individual. Sin embargo, reconoce que las empresas, sobre todo las pymes, pueden tener dificultades organizativas debido a la ampliación del ámbito de aplicación de este derecho. Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

1.6. El CESE considera que el paquete relativo a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral es un paso en la dirección correcta pero opina también que debe mejorarse en el futuro, sobre la base de evaluaciones de impacto pertinentes.

1.7. El CESE destaca la necesidad de invertir más en instalaciones y servicios asistenciales de alta calidad, asequibles y disponibles para las familias, y pide a la Comisión que utilice las recomendaciones específicas por país (REP) en el marco del Semestre Europeo, así como de los fondos de desarrollo regional, para animar a los Estados miembros a aumentar sus esfuerzos en este sentido.

1.8. Aunque la propuesta de Directiva aborda, en cierta medida, la cuestión de los sistemas fiscales, el CESE lamenta que no lo haga con suficiente detalle. La forma en la que están diseñados los sistemas fiscales puede influir en que las personas decidan, o no, acceder al mercado laboral. Deben considerarse las deducciones fiscales que ayuden a los progenitores que trabajen a seguir haciéndolo.

2. Introducción

2.1. La igualdad entre mujeres y hombres es un valor y un principio fundamental de la Unión Europea ⁽²⁾. Durante los últimos sesenta años, la UE ha avanzado considerablemente adoptando una serie de directivas, programas políticos e instrumentos de financiación en materia de igualdad y lucha contra la discriminación, con el fin de promover la igualdad de género en la Unión Europea ⁽³⁾. El marco jurídico de la UE en materia de permisos relacionados con la familia y fórmulas de trabajo flexible se estableció en la década de los años noventa, y ha sido objeto de continuas actualizaciones, siendo la más reciente la Directiva sobre el permiso parental aprobada en 2010 ⁽⁴⁾. Fuera del marco legislativo, también cumplen su función las recomendaciones emitidas en el contexto del Semestre Europeo ⁽⁵⁾, la financiación de la UE y las orientaciones en relación con las políticas ⁽⁶⁾.

2.2. No obstante, los avances conseguidos durante las últimas décadas prácticamente se han detenido ⁽⁷⁾, como lo demuestra la persistencia de la brecha salarial de género del 16,3 % y el papel y la participación desigual de las mujeres en el mercado laboral, donde el 31 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial, en comparación con el 8,2 % de los hombres, mientras que la participación general de la mujer en el mercado laboral sigue siendo un 12 % menor que la de los

⁽¹⁾ Véase Eurofound, *Work-life balance and flexible working arrangements in the EU*, reunión EPSCO, Tallin, 19-20 de julio de 2017.

⁽²⁾ Artículos 19 y 153 del TFUE; Carta de los Derechos Fundamentales (artículos 23 y 33).

⁽³⁾ Directivas 2006/54/CE; 2014/124/UE; 79/7/CEE; 2004/113/CE; 92/85/CEE; 2010/18/UE.

⁽⁴⁾ Véanse la Directiva 2010/18/UE (DO L 68 de 18.3.2010); Directiva 2006/54/CE (DO L 204 de 26.7.2006), Directiva 92/85/CEE (DO L 348 de 28.11.1992), Directiva 97/81/CE (DO L 14 de 20.1.1998). La Directiva sobre el permiso de maternidad (92/85/CEE) fue aprobada en 1992 y no se ha modificado desde entonces. La Directiva sobre el permiso parental, aprobada por primera vez en 1996, fue revisada y mejorada en 2010.

⁽⁵⁾ Para más información, véase https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_es.

⁽⁶⁾ El Consejo ya emitió una Recomendación sobre el cuidado de los niños y de las niñas en 1992 (92/241/CEE, DO L 123 de 8.5.1992).

⁽⁷⁾ Eurostat, brecha salarial de género:
<http://ec.europa.eu/eurostat/sgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

hombres⁽⁸⁾). Al mismo tiempo, los estudios muestran que la brecha de género en materia de pensiones llega a ser del 40 %. Todo ello indica la necesidad de ser más proactivos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, y de prestar especial atención a la feminización de la pobreza.

2.3. La participación desigual de las mujeres en el mercado laboral está estrechamente relacionada con la desigualdad en el reparto de responsabilidades de atención familiar. También contribuye a la brecha de género en las responsabilidades de atención familiar la falta de servicios asistenciales adecuados, disponibles, asequibles y de alta calidad, desde el cuidado de los niños a los servicios asistenciales comunitarios para familiares mayores y personas con discapacidad⁽⁹⁾.

2.4. Los obstáculos y las barreras a la conciliación de la vida familiar y profesional no solo han sido identificados como factores que impiden la participación plena de las mujeres en el mercado laboral, sino que también repercuten en las tendencias demográficas, la economía y el papel de los hombres como cuidadores en condiciones de igualdad. En cuanto al impacto económico, un estudio reciente elaborado por Eurofound⁽¹⁰⁾ calcula que las pérdidas económicas debidas a la brecha laboral de género ascienden a 370 000 millones de euros al año. En algunos Estados miembros, más del 25 % de las mujeres son económicamente inactivas debido a las responsabilidades de atención familiar. Aunque en la actualidad, por motivos económicos, permanecer en casa rara vez es una decisión voluntaria, aún existen expectativas sociales basadas en el estereotipo de las mujeres como cuidadoras principales y los hombres como sustentadores de la familia. Los datos muestran que las madres que permanecen en casa durante la totalidad o parte de su vida activa serán menos independientes económicamente, dispondrán de menos oportunidades de desarrollar una carrera profesional y tendrán una mayor probabilidad de experimentar pobreza en edades avanzadas. Las políticas en materia de conciliación de la vida familiar y profesional constituyen instrumentos que permitirán a hombres y mujeres tomar decisiones en condiciones de igualdad de oportunidades. El CESE subraya que las disposiciones sobre el período de descanso de los trabajadores así como la conciliación de la vida familiar y la vida profesional deberían tener en cuenta, en su caso, un día semanal de descanso reconocido por la tradición y los usos del país o la región, y respetar los convenios colectivos (sectoriales) pertinentes así como las prácticas establecidas a nivel local y de la empresa.

2.5. La Comisión Europea anunció su iniciativa «Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras»⁽¹¹⁾ en una hoja de ruta en agosto de 2015. En noviembre de 2015, en consonancia con el artículo 154, apartado 2, del TFUE, la Comisión inició una consulta en dos fases⁽¹²⁾ con los interlocutores sociales europeos para obtener sus puntos de vista sobre esta iniciativa. Los interlocutores sociales no entablaron negociaciones. Mientras que los empleadores europeos consideraron que el marco jurídico actual de la UE es suficiente, los sindicatos europeos defendieron un marco legislativo más sólido. La Comisión también inició una consulta pública que reveló que el 60 % de los encuestados deseaba un marco legislativo de la UE en materia de conciliación de la vida familiar y profesional. El 26 de abril de 2017, la Comisión aprobó una propuesta relativa a un pilar europeo de derechos sociales que incluye una propuesta de Directiva de apoyo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, junto a un conjunto de propuestas no legislativas.

3. Observaciones generales

3.1. El CESE está de acuerdo en que es necesario adoptar políticas proactivas dirigidas a impulsar la responsabilidad compartida del cuidado de los niños entre hombres y mujeres. Los estudios también muestran que la participación de los hombres en las responsabilidades familiares beneficia tanto a las familias como a la economía y competitividad de Europa. El fomento de la participación de la mujer en el mercado laboral también mejoraría el acceso de las empresas al talento y a la mano de obra cualificada, contribuyendo a liberar todo el potencial de las mujeres en un momento en el que se está reduciendo la mano de obra en la UE, la población está envejeciendo y la curva demográfica sigue suponiendo un reto preocupante para las finanzas públicas. Estas políticas también deben centrarse en crear incentivos para que los empleadores aumenten la oferta de mano de obra, en facilitar ayuda al cuidado de los niños y en ofrecer diferentes formas de permiso y fórmulas de trabajo flexible.

3.2. El CESE también desea señalar el papel fundamental que deben desempeñar la Comisión y los Estados miembros (en concertación con los interlocutores sociales y la sociedad civil en general) para superar los estereotipos (incluido mediante la educación y por medio de campañas de concienciación pública), reducir la segregación del mercado laboral y dotar a los individuos de capacidades actualizadas y adaptadas a las futuras necesidades del mercado laboral.

⁽⁸⁾ Eurostat, Encuesta de población activa (2016).

⁽⁹⁾ Véanse los siguientes dictámenes: DO C 21 de 21.1.2011, p. 39; DO C 218 de 23.7.2011, p. 7; DO C 12 de 15.1.2015, p. 16; DO C 332 de 8.10.2015, p. 1; DO C 487 de 28.12.2016, p. 7

⁽¹⁰⁾ Eurofound (2016), *La brecha de género en el empleo: retos y soluciones*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

⁽¹¹⁾ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

⁽¹²⁾ Carta con n.º ref. Ares(2015)5003207-11/11/2015, de Michel Servoz dirigida a los interlocutores sociales europeos.

3.3. El CESE acoge favorablemente el paquete de la Comisión para abordar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que propone repartir las tareas de manera más equitativa a fin de eliminar algunas de las barreras estructurales más significativas para las mujeres que desean acceder al empleo.

4. Observaciones específicas

4.1. Permiso de paternidad

4.1.1. El CESE opina que la decisión de la Comisión de abordar el escaso uso del permiso de paternidad introduciendo un derecho individual a un permiso de paternidad intransferible de al menos diez días laborables, remunerado como mínimo al nivel de la baja por enfermedad y acompañado de un análisis de costes y beneficios a nivel nacional, supone un paso en la dirección adecuada. Sin embargo, el Comité señala que el nivel de la «baja por enfermedad» varía considerablemente en toda Europa y va desde una suma a tanto alzado muy inferior al salario percibido hasta una tasa de sustitución del 100 % del salario en cuestión. Subraya que la indemnización debe ser adecuada, alentar a los padres a asumir su responsabilidad así como ofrecerles más opciones, tanto antes como después del nacimiento de su hijo, teniendo en cuenta las prácticas nacionales relativas a la asignación por permiso de maternidad.

4.1.2. Aunque cabe señalar que ya existen disposiciones sobre un permiso de paternidad en veintiún Estados miembros, con una duración media de dos días y medio ⁽¹³⁾, el CESE estima que esta duración es demasiado corta y lamenta que aún se haga poco uso de este permiso, lo que debería analizarse con mayor detalle. Por consiguiente, el CESE opina que la propuesta de la Comisión responde a la necesidad de ofrecer incentivos a los padres para acogerse al permiso de paternidad, teniendo en cuenta las prácticas existentes que funcionan con éxito en algunos Estados miembros ⁽¹⁴⁾ y el papel equiparable de los padres en las responsabilidades familiares.

4.1.3. Sin embargo, el CESE subraya que el derecho a un permiso de diez días para este fin, según se dispone en la propuesta de Directiva, es un primer paso en la correcta dirección para alcanzar el objetivo de la propuesta de aumentar sustancialmente la implicación de los padres. No obstante, el Comité considera que para alcanzar el objetivo de la propuesta sería preferible establecer un período más largo, de hasta un mes, concertado entre el empresario y el trabajador.

4.2. Permiso parental

4.2.1. La proporción de hombres que se acogen al permiso parental oscila entre el 40 % y tan solo el 2 % en algunos Estados miembros ⁽¹⁵⁾. El marco y la mentalidad relativa al actual permiso parental no han abordado de forma suficiente las razones que subyacen tras la escasa utilización de este permiso.

4.2.2. El CESE reconoce que las empresas, sobre todo las pymes y las microempresas, pueden tener dificultades organizativas debido a la extensión de la edad del hijo de ocho a doce años a efectos del permiso parental.

4.2.3. En particular, el CESE acoge con especial satisfacción la propuesta de la Comisión de individualizar el derecho al permiso parental y su carácter intransferible. Toma nota de la necesidad de una disposición que establezca una remuneración decente como mínimo al nivel de la baja por enfermedad, que puede estar sujeta a un límite máximo establecido por las legislaciones nacionales ⁽¹⁶⁾, acompañada de un análisis coste-beneficio a nivel nacional, y de disposiciones sobre no discriminación, ya que esto puede tener un impacto positivo en el uso del permiso parental por parte de los padres.

4.2.4. Además, el CESE también opina que la negociación sobre la propuesta debe mantener un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las de los empleadores. La evaluación de impacto de la Comisión mostró que el impacto de la propuesta es variable, en función del marco temporal. Los costes de las medidas propuestas (originados principalmente por la pérdida de producción debida a la carga administrativa de tramitar las solicitudes y la necesidad de sustituir temporalmente al personal) aumentarán de corto a medio plazo, mientras que en un marco temporal más prolongado el paquete solo implicará gastos limitados para las empresas ⁽¹⁷⁾.

⁽¹³⁾ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA\(2016\)593543_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf).

⁽¹⁴⁾ RAND Europe, informe político elaborado por Janna van Belle titulado *Paternity and parental leave policies across the European Union*.

⁽¹⁵⁾ <http://www.oecd.org/social/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>.

⁽¹⁶⁾ Artículo 11, apartado 3, de la Directiva 92/85/CE.

⁽¹⁷⁾ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de impacto que acompaña a la Comunicación «Un nuevo comienzo para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores».

4.3. Permiso para cuidadores

4.3.1. El CESE observa que la ausencia de permisos adecuados para cuidar de familiares con necesidades de atención también contribuye a la distribución desigual de las responsabilidades de atención familiar, y con frecuencia la carga familiar recae exclusivamente en las mujeres. Esto perjudica a su salud física y mental, su inclusión social y su participación en el mercado laboral y, por consiguiente, contribuye a que disfruten de derechos inadecuados respecto del cobro de pensiones.

4.3.2. En casi todos los Estados miembros de la UE se ha aprobado legislación en materia de permisos para cuidadores, pero la duración, los requisitos, el nivel de prestaciones y los derechos de seguridad social varían considerablemente entre los diferentes países⁽¹⁸⁾. Por ello, el CESE acoge con satisfacción la propuesta de establecer unas condiciones mínimas a nivel europeo mediante la introducción de un derecho individual a un permiso para cuidadores de, al menos, cinco días al año y remunerado al nivel de la baja por enfermedad. Sin embargo, esto supone solo un primer paso y será necesario que la Comisión haga más para apoyar y complementar los esfuerzos de los Estados miembros para ayudar a las familias a lidiar mejor con unas responsabilidades de atención cada vez mayores. La introducción de este derecho individual debería vincularse a la creación de mecanismos de ayuda para los cuidadores.

4.3.3. El CESE acoge con satisfacción el enfoque adoptado por la Comisión consistente en proponer medidas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional que cubran a los trabajadores durante toda la vida, incluidas las mujeres que pertenecen a la llamada «generación sándwich», es decir, las que tienen responsabilidades de atender a familiares de más de una generación. La falta de oferta asistencial a menudo obliga a estos trabajadores, especialmente a las mujeres, a quedarse sin empleo remunerado solo unos pocos años antes de la jubilación, con los obstáculos que supone reincorporarse al mercado laboral tras superar los cincuenta años de edad.

4.3.4. El CESE también subraya que el permiso para cuidadores individuales no debe sustituirse a los servicios asistenciales comunitarios profesionales, accesibles, asequibles y de calidad, que también contribuirán en gran medida al futuro desarrollo económico.

4.3.5. Además, el CESE señala que los diferentes tipos de permisos de atención no pueden compararse de forma plena y exacta, puesto que atender a una persona mayor no solo es diferente del cuidado de un niño, sino que también puede implicar a otros miembros de la familia, incluido en la toma de decisiones.

4.3.6. Un aspecto importante de la atención a las personas con discapacidad es la separación entre la atención profesional y la atención familiar en un intento de crear una situación en la que la carga sobre las familias pueda aliviarse en la medida de lo posible. No obstante, independientemente del tipo de atención de que se trate, los cuidadores deben tener acceso al sistema de seguridad social.

4.4. Fórmulas de trabajo flexible

4.4.1. La flexibilidad en las fórmulas de trabajo es esencial para permitir que las empresas adapten su mano de obra a un contexto económico cambiante. También es una herramienta útil para mejorar el rendimiento y la productividad⁽¹⁹⁾, así como para permitir que los trabajadores puedan conciliar la vida familiar y la vida profesional. Por tanto, es importante que el diálogo social a nivel local y sectorial aborde estos aspectos para disponer fórmulas de trabajo que permitan una conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

4.4.2. Las fórmulas de trabajo flexible pueden resultar útiles para afrontar muchas responsabilidades de atención, pero no deben tener un impacto negativo en la situación laboral de los cuidadores que trabajan. La propuesta de Directiva contempla el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para los progenitores o cuidadores que trabajan y cuidan de familiares necesitados de cuidados o apoyo.

4.4.3. La propuesta introduce la posibilidad de que los trabajadores se acojan a fórmulas de: i) horario de trabajo reducido; ii) calendario laboral flexible; y iii) trabajo a distancia. El CESE señala que tales fórmulas de trabajo flexible deben satisfacer la mayoría de las necesidades de los trabajadores e incorporar un enfoque basado en el ciclo de vida. Estos temas deben abordarse mediante el diálogo social y la negociación colectiva al nivel más próximo a la situación de que se trate. Además, debe garantizarse el derecho de volver al modelo de trabajo original. Asimismo, habría que respetar el derecho de

⁽¹⁸⁾ Véase: Bouget, D., Spasova, S. y Vanhercke, B. (2016), *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe. A study of national policies*, Red Europea de Política Social (REPS), Bruselas: Comisión Europea <https://webgate.ec.europa.eu/empicms/social/BlobServlet?docId=16325&langId=en>.

⁽¹⁹⁾ Chung, H. (2017): *Work Autonomy, Flexibility and Work Life Balance: final report*, disponible en: <http://wafproject.org/research-outputs/final-report/>.

los empresarios a considerar la solicitud de horario flexible teniendo en cuenta las necesidades de empresarios y trabajadores. Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

4.4.4. El impacto de la digitalización del lugar de trabajo y de las relaciones laborales podría llegar incluso a reconfigurar los modelos de trabajo tradicionales. En este sentido, es necesario seguir reflexionando sobre el modo en el que tradicionalmente se ha percibido el permiso con fines de atención como la elección fundamental de las familias para conciliar la vida familiar y la vida profesional. Con demasiada frecuencia son las mujeres quienes adoptan fórmulas de trabajo flexible para afrontar las responsabilidades de atención mientras siguen trabajando. Esto dificulta la evolución de su carrera, tanto en cuanto a su remuneración como a su desarrollo profesional. Además, el CESE desea destacar que las fórmulas de trabajo flexible no deben tratarse como una «cuestión relativa a las mujeres», centrándose en las madres o en las mujeres que deben cuidar a sus familiares dependientes. Las empresas deben fomentar las fórmulas de trabajo flexible tanto para los hombres como para las mujeres, y deben contribuir a una evolución cultural que se ajuste a las aspiraciones de hombres y mujeres y que también fomente una mayor igualdad profesional. Las fórmulas de trabajo flexible también deben ser plenamente reversibles y favorables a los empleados y estar disponibles en todos los tipos de contrato. En este contexto, es especialmente importante hacer cumplir eficazmente el derecho de volver al modelo de trabajo original.

4.4.5. Además, aunque la digitalización puede contribuir a las fórmulas de trabajo flexible al permitir que los trabajadores trabajen a distancia, también puede presentar ciertos retos y riesgos.

4.5. Iniciativas no legislativas

La 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, viene acompañada de una serie de iniciativas no legislativas que completan todo el paquete en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional. El CESE acoge con satisfacción las propuestas no legislativas adicionales que completan el paquete en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, como, por ejemplo:

4.5.1. Cuidado de los niños y cuidados de larga duración

4.5.1.1. La falta de servicios para el cuidado de los niños y los elevados costes del cuidado de los niños figuran entre los principales factores de desincentivación para que regrese al mercado laboral el segundo miembro de una pareja. En la UE, solo el 28 % de los hijos de cero a tres años eran atendidos por servicios asistenciales formales en 2014, frente al 83 % de los hijos entre tres años y la edad escolar obligatoria. Estas cifras están por debajo de los objetivos de Barcelona establecidos en 2001, que deberían haber sido alcanzados en 2010. Por estos motivos, el CESE lamenta que no se hayan alcanzado los objetivos de Barcelona, que estaban dirigidos a ofrecer servicios para el cuidado de los niños suficientemente accesibles, asequibles y de calidad a nivel de los Estados miembros.

4.5.1.2. Los elevados costes para los progenitores y los horarios de apertura de las instalaciones, incompatibles con el trabajo a tiempo completo, siguen siendo un problema. El informe de la Comisión demuestra que debe continuar la inversión en servicios de alta calidad. El Parlamento Europeo también señala que para el 27 % de los europeos la falta de infraestructura y la calidad de los servicios disponibles suponen un obstáculo para acceder a ellos ⁽²⁰⁾.

4.5.1.3. El CESE observa que la Comisión propone revisar los objetivos de educación y formación, pero no menciona los logros de los objetivos de Barcelona. Sin embargo, el objetivo de educación y formación para la educación y los cuidados de la primera infancia tiene un ámbito de aplicación más limitado, ya que solo se centra en los niños entre 4 años y la edad escolar. Por tanto, el CESE pide que se revise urgentemente el objetivo de educación y formación para la educación y los cuidados de la primera infancia para ajustarlo a los objetivos de Barcelona ampliando su alcance (es decir, incluyendo objetivos para los niños menores de cuatro años). Los nuevos objetivos que resulten de esta revisión pueden ser más ambiciosos que los actuales objetivos de Barcelona. Además, el CESE pide que se desarrollen índices de referencia a nivel de la UE para los servicios de cuidados extraescolares y los servicios de cuidados de larga duración.

4.5.1.4. El CESE acoge con satisfacción los planes de la Comisión para aumentar las directrices y el control de la prestación de servicios asistenciales en los Estados miembros en el contexto del Semestre Europeo y para promover el intercambio de buenas prácticas. También insta a que se mejore la recogida de datos a nivel de la UE y apoya el plan para revisar los objetivos para 2020 en materia de educación y formación para la educación de la primera infancia. Además, el CESE concede especial importancia a que el uso de los diferentes instrumentos europeos de financiación se adapte a las

⁽²⁰⁾ Véase la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional 2016/2017(INI).

necesidades específicas de los Estados miembros. En este contexto, el CESE ha solicitado ya en varias ocasiones una promoción mucho más ambiciosa de la inversión social, considerando en particular los «dividendos múltiples» de la inversión en servicios de atención infantil ⁽²¹⁾.

4.5.1.5. El Comité opina que los seminarios de capacitación/información, en los que participen plenamente todas las partes interesadas, son muy importantes como medidas complementarias, pero señala que se necesitan en una escala mucho mayor que la propuesta actualmente. Se precisan especialmente los seminarios de información sobre protección contra el despido tras volver del permiso de maternidad.

4.5.2. Conciliación de la vida familiar y la vida profesional y política fiscal

4.5.2.1. Aunque la propuesta de Directiva aborda, en cierta medida, la cuestión de los sistemas fiscales, el CESE lamenta que no lo haga con suficiente detalle. Los sistemas fiscales pueden tener un efecto directo en la participación en el mercado laboral, en especial para los «segundos trabajadores», la mayoría de los cuales son mujeres. La forma en la que están diseñados los sistemas fiscales puede influir en que las personas decidan, o no, acceder al mercado laboral. Deben considerarse las deducciones fiscales que ayuden a los progenitores que trabajen a seguir haciéndolo.

4.5.2.2. El CESE considera que la propuesta de la Comisión Europea para abordar los factores de desincentivación fiscal completará y apoyará al resto de medidas en el paquete. En particular, respalda la identificación de obstáculos específicos por país originados por sistemas fiscales y de prestaciones con disparidades entre sexos y respalda que se aborden estos obstáculos mediante recomendaciones emitidas en el contexto del Semestre Europeo.

4.5.3. El papel de los agentes de la sociedad civil

4.5.3.1. Además de la necesidad de ofrecer servicios públicos de calidad, accesibles y asequibles, que incluyan servicios de atención a los niños, a los familiares mayores y otras personas dependientes, la economía social y el sector no gubernamental pueden realizar una contribución útil a la prestación de servicios de apoyo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. En muchos casos, sin sus esfuerzos, no se garantizaría la prestación de estos servicios.

4.5.3.2. Los interlocutores sociales tienen que desempeñar un papel especial en la aplicación de políticas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional en el lugar de trabajo, en particular mediante negociaciones y acuerdos colectivos. El CESE acoge con satisfacción la atención que los interlocutores sociales europeos han prestado a la igualdad de género en sus programas de trabajo durante años, con el objetivo de obtener resultados tangibles.

Bruselas, 6 de diciembre de 2017.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Georges DASSIS

⁽²¹⁾ Véanse, entre otros, los dictámenes del CESE DO C 271 de 19.9.2013, p. 91, DO C 226 de 16.7.2014, p. 21, DO C 125 de 21.4.2017, p.10.