

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

**Prof. Doctora Maria do Rosário Palma
Ramalho**

**Facultad de Derecho de la Universidad de
Lisboa**

Resumen

- I. Recordar la historia de las disposiciones de la UE sobre la maternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral
- II. El vínculo entre las disposiciones sobre la maternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral así como el principio de igualdad de género en el empleo: el enfoque de la «excepción» y el enfoque «integrado»
- III. Últimos avances en la legislación europea
- IV. La aplicación de las disposiciones de conciliación de la UE a nivel nacional: resumen
- V. Observaciones finales

HISTORIA Y FUENTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA UE SOBRE CONCILIACIÓN

- Medidas de protección para la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas y las mujeres que han dado a luz recientemente
- Permiso de maternidad y derechos asociados
- Permiso de paternidad y derechos asociados

1. Protección de la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y las trabajadoras que hayan dado a luz recientemente - Directiva sobre el embarazo y la maternidad (Dir. 92/85)

- Derecho a adaptar las condiciones de trabajo: turnos de noche, horas extraordinarias (artículos 5, 7)
- Prohibición legal de/restricción de trabajos peligrosos (artículo 6)
- Derecho a tiempo libre para asistir a citas médicas durante el embarazo (artículo 9)



Fuente: El Artículo 118-A del Tratado de la CEE, sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo; Dir. 92/85 se describe como una directiva específica bajo la Dir. 89/391 (Artículo 1/1)

2. Derecho a la baja de maternidad y derechos asociados

Directiva sobre embarazo y maternidad (Dir. 92/85)

- Derecho a un permiso pagado por maternidad durante un período mínimo de 14 semanas (artículos 8 y 11 de la Dir. 92/85)
- La protección contra el despido por motivo de embarazo y durante el permiso de maternidad (artículo 10 de la Dir. 92/85)
- Trabajadores independientes y los cónyuges colaboradores: recomendación a los Estados miembros de facilitar el acceso a los servicios de apoyo y a un subsidio de maternidad (Dir. 86/613, Artículo 8)



Fuente: Artículo 118-A del Tratado de la CEE, en el caso de la Dir. 92/85; Artículo 100 del Tratado de la CEE, en el caso de la Dir. 86/613

3. El camino hacia la conciliación:

Directiva sobre el permiso parental (Dir. 96/34)

- Derecho individual al permiso parental concedido a ambos padres durante un periodo mínimo de 3 meses (cl. 2/1); una parte del permiso no debería ser transferible al otro padre (cl. 2/2)
- Protección contra el despido durante el permiso parental (cl. 2/4)
- Derecho a regresar a un puesto de trabajo igual o similar después del permiso (cl. 2/5)
- Derecho a solicitar condiciones de trabajo flexibles durante un período determinado después del permiso (cl. 6)
- Derecho a permiso por *fuerza mayor*, por motivos de cuidado (cl. 3)
- Extensión de estos derechos en caso de adopción (Cl. 2/1)



Fuente: Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos, legalmente exigible por la Dir. 96/34

II

RELACIÓN ENTRE LOS PROBLEMAS DE MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNEROS EN EL EMPLEO

- La evidencia de la relación
- Los posibles enfoques para esta relación: el enfoque de «excepción» y el enfoque «integrado»
- El resultado de esta relación en el enfoque integrado

1. La evidencia de la relación entre igualdad de género y problemas de conciliación

Tanto el embarazo como las cuestiones de maternidad y conciliación tienen **una relación estructural con el principio de igualdad de género en el ámbito laboral:**

- en lo que respecta a **la maternidad**, debido a las prácticas discriminatorias sexuales suelen estar relacionadas con el embarazo o la maternidad (negarse a contratar o promocionar a mujeres embarazadas, despido por motivo de embarazo o maternidad, etc ...);
- en lo que respecta a **la conciliación de la vida familiar y laboral**, porque las responsabilidades de cuidado rara vez se distribuyen entre ambos padres de una manera equilibrada y esta división no equitativa crea una discriminación directa e indirecta de sexo en el acceso al empleo y en el trabajo.



Por ello, es necesario resaltar la importancia de esta relación.

2. Posibles enfoques con respecto a la relación entre igualdad de género y problemas de conciliación

- a) **El enfoque de «excepción»:** las disposiciones sobre la maternidad son una excepción justificada a la igualdad de trato entre hombres y mujeres (1ª etapa)
- b) **El enfoque «integrado» :** la protección de la maternidad y la paternidad y la reconciliación equilibrada de la vida laboral y familiar son condiciones materiales para la igualdad de género (2ª fase)

El enfoque de «excepción»: las disposiciones sobre la maternidad como excepciones justificadas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo (Dir. 76/207 y Dir. 92/85)

Consecuencias negativas de este enfoque



- las disposiciones sobre la protección de la maternidad se aplican solamente a las mujeres, ya que la base para la diferencia de trato es la salud y la seguridad
- visión prejuiciosa del TJCE en algunos juicios relacionados con la maternidad (casos Larsson, Brown-Rentokil o Hofmann)
- el estigma tradicional en cuanto al reparto de las responsabilidades profesionales y familiares entre hombres y mujeres se mantiene intacto: la maternidad y, por extensión, la conciliación, es predominantemente tarea de una mujer

El enfoque «integrado» : la protección de la maternidad y la paternidad y la reconciliación equilibrada de la vida laboral y familiar como condiciones materiales para la igualdad de género

- Dir. 96/34 (permiso parental)
- Resolución 9303/00 del Consejo (equilibrio en la conciliación)
- ECFR, Artículo 33/2: del derecho a la conciliación se concede como tal de forma paralela al principio de igualdad de género (artículo 23)
- Artículo 2.7 de la Dir. 76/207, modificada por la Dir. 2002/73
- Dir. 2006/54, considerando 11 y artículos 2.2 c), 15, 16 y 21/2



Ambos padres están protegidos en materia de conciliación
Las medidas de maternidad y conciliación promueven la igualdad de género y las diferentes prácticas en estas áreas son consideradas como discriminación de género

3. Consecuencias de la relación entre igualdad de género y los problemas de conciliación en el enfoque integrado

- Ambos padres pueden ejercer los derechos de paternidad y están protegidos en materia de conciliación, conforme a la Directiva de licencia parental
- Los derechos específicos de la madre relacionados con el embarazo y la maternidad se especifican por separado en la Directiva de la maternidad
- El hecho de que la maternidad y la conciliación se consideren como una parte de la ley de igualdad de género permite la aplicación de la legislación de la UE sobre la igualdad de géneros (desplazamiento de la carga de la prueba, acceso a la justicia, organismos de igualdad independientes, recursos y sanciones, etc ...) → Se aplica la Dir. 2006/54 junto con la Dir. 92/85 y Dir. 2010/18

III - ÚLTIMAS NOVEDADES EN DERECHO EUROPEO EN RELACIÓN CON LOS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN

1. Propuesta de modificación de la Dir. 92/85

(no aprobada hasta la fecha)

- **Principales cambios propuestos:** ampliación del permiso de maternidad remunerado hasta 18 semanas; protección reforzada de las mujeres contra el despido, durante e inmediatamente después del permiso
- **Problemas:** carga financiera para el EM (se trata de un permiso remunerado); posiblemente una medida contraproducente para la igualdad de género, ya que la mujer va a estar más tiempo alejada de su trabajo

2. Protección de la maternidad para trabajadores independientes y cónyuges colaboradores Dir. 86/378, modificada por la Dir. 2010/41

- **Principales cambios:** una mayor protección de la maternidad para los trabajadores independientes, por una indicación específica de la duración del «permiso» de maternidad (14 semanas como mínimo); concesión de un subsidio de maternidad por el EM (artículo 8)
- **Problemas:** la cantidad efectiva y la decisión sobre el carácter obligatorio de la indemnización concedida se deja a decisión del EM

3. Permiso parental

Dir. 96/34, modificada por la Dir. 2010/18

- **Principales cambios:** la duración mínima del permiso parental se aumenta a 4 meses; al menos un mes del permiso no es transferible (cláusula 2)
- **Problemas:** el permiso no es remunerado; posiblemente una medida contraproducente para la igualdad de género, ya que muy probablemente las mujeres estarán fuera del trabajo más tiempo; la no transferibilidad del permiso es una herramienta importante para combatir este impacto negativo

VI

LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE CONCILIACIÓN DE LA UE A NIVEL NACIONAL: RESUMEN

Informe sobre la aplicación de la Directiva sobre el permiso parental 2010/18 en 33 países europeos, por María Rosario PALMA-RAMALHO / PETRA FOUBERT / SUSANNE BURRI (Red de Igualdad de Género de la CE, 2014)

Preguntas realizadas a los expertos:

- Contexto nacional: ¿cuál es el enfoque del EM sobre los problemas de conciliación?
- ¿Cómo interactúan las diferentes medidas de conciliación del EM, como el permiso parental, el permiso de maternidad y otros permisos?
- ¿Existen otras medidas para promover la conciliación?
- ¿Cómo funciona el sistema legal en la práctica y cuáles son los principales problemas?

1. Contexto nacional: enfoque del EM sobre los problemas de conciliación

- Todos los países tienen sistemas complejos para proteger el embarazo y la maternidad y para promover la conciliación de la vida familiar y laboral
- Estos sistemas no fueron desarrollados como derecho europeo incluyen varios permisos, así como tiempo libre en el trabajo y horas libres laborales para realizar tareas relacionadas con motivos familiares
- La combinación de estos sistemas e incluso la identificación de las diversas medidas difieren mucho de un país a otro → punto muy importante a tener en cuenta porque puede que no estemos hablando de los mismo en todos los EM

2. Interacción de los diferentes permisos

- Permiso parental y permiso de maternidad - en algunos países, el PP es obligatorio después del PM y su duración depende de la duración del PM; en otros, una parte del PP se puede posponer a una fecha posterior
- Permiso parental y permiso de paternidad - algunos países cuentan con un permiso de paternidad independiente, concedido solamente para el padre; en otros, el "permiso de paternidad" se trata como tiempo libre
- Permiso parental en sentido estricto/amplio - algunos países tienen un PP en amplio sentido, mientras que otros hacen una distinción clara entre el PP y otros permisos para el cuidado de los hijos

Pago del permiso de maternidad y el permiso parental

- **El pago de la licencia de maternidad** se concede en el EM, por medio de la seguridad social
- **El pago de la licencia parental** difiere mucho entre los Estados miembros:
 - El pago por parte del empleador es poco común, pero puede ocurrir como un complemento a la prestación social
 - La prestación de seguridad social se concede en la mayoría de los EM, pero en condiciones muy diferentes, en cuanto a la cantidad pagada (tasa fija/porcentaje del salario), la duración de la prestación (variable/no variable en línea dependiendo con la duración del permiso/puede disminuir en permisos de mayor duración) y otras condiciones (período mínimo de cotización, ingresos familiares)
 - En algunos países, el permiso parental no se paga en absoluto

3. Otras medidas de conciliación en el ámbito nacional

- La mayoría de los EM permiten la reestructuración de la jornada laboral después de un permiso parental, como la reducción del tiempo de trabajo para la lactancia materna, exención de las horas extraordinarias durante un período limitado, jornada flexible/reducción de la jornada laboral, trabajo a tiempo parcial
- Los EM, por lo general reconocen el derecho a disfrutar de tiempo libre en relación con situaciones de "cuidado", relacionadas con los niños y otros familiares a cargo, pero en la mayoría de los EM, este tiempo libre no se paga

4. Conciliación en la práctica a nivel nacional

Principales preguntas:

- ¿Se ponen en práctica los permisos parentales y otros permisos relacionados con la familia, y en qué medida?
- ¿Se reparte el permiso parental entre los padres en la práctica?

Uso práctico del permiso parental

- El permiso de maternidad se disfruta mientras es remunerado
- El permiso parental rara vez se disfruta en algunos Estados miembros, mientras que en otros es cada vez más habitual; sin embargo, en el EM donde se disfruta el permiso, no siempre es posible distinguirlo del permiso de maternidad
- Parece haber una conclusión general de que el uso práctico del permiso parental depende de la remuneración del mismo → si no es remunerado, rara vez se disfruta; cuando el período remunerado es más corto que el período del permiso, solamente se disfruta el tiempo que es remunerado

Licencia compartida por los padres

- El permiso parental y otros permisos relacionados con la familia suelen ser disfrutados por la madre
- Razones:
 - Perspectiva tradicional de los roles sociales de hombres y mujeres (modelo de varón sustentador/presión social sobre las mujeres para disfrutar del permiso)
 - Diferencia de salario por género (especialmente en el EM en el que no se paga el permiso) y falta de pago en general
 - Falta de servicios de guardería/nivel de educación

V - OBSERVACIONES FINALES

- La cuestión de la conciliación entre vida profesional y familiar parece definitiva en la agenda de la UE;
- La relación entre las cuestiones de maternidad y conciliación y la igualdad de género está bien establecida, a pesar del enfoque original de la legislación de la UE que trataba los asuntos de maternidad como una cuestión de salud y seguridad de las mujeres;
- La relación entre las disposiciones de maternidad y las disposiciones de conciliación no se trata de la misma manera en la legislación comunitaria y en los EM, así que todavía hay margen de mejora: ¿una gran Directiva que abarque ambas cuestiones en el futuro?
- A nivel nacional, el tema es también importante, a pesar de los diferentes enfoques, y un problema común parece ser la remuneración de los permisos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

**Prof. Doctora Maria do Rosário Palma
Ramalho**

**Facultad de Derecho de la Universidad de
Lisboa**